



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

# Viral eller lojal?

En utredning om förhållandet mellan  
privatanställdas yttrandefrihet och kritikrätt  
respektive lojalitetsplikt i relation till  
användandet av sociala medier

**Alice Di Vincenzo & Ellen Elofsson**

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Kandidatuppsats - arbetsrätt

HARH16

HT 2023

Handledare: Anneli Carlsson



# Sammanfattning

Arbetet syftar till att återge rättsläget inom yttrandefrihet, kritikrätt och lojalitetsplikt, främst i förhållande till arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter inom anställningsförhållandet, i den privata sektorn. Ett särskilt intresse ges åt tillämpning på sociala medier. Rättsläget har återgetts i syfte att förtydliga gränserna för när en arbetstagares yttranden och ageranden bedöms som illojala gentemot arbetsgivaren samt när arbetsrättsliga konsekvenser riskerar att aktualiseras. Utifrån gränserna har återkommande ”omständigheter” som väger tyngre i bedömningen av illojalitet i förhållande till yttrandefrihet och kritikrätt identifierats. Dessa omständigheter har genom analys applicerats på arbetstagares möjliga användning av sociala medier.

Det finns ett begränsat antal mål i Arbetsdomstolen där sociala medier behandlas. Därav har analysens utgångspunkt varit de rättskällor, handlingsnormer och principer som på arbetsrättens fält, genom rättsdogmatisk metod, anses godtagbara vid bedömning av yttrandefrihet, kritikrätt och lojalitet. Detta arbetssätt har möjliggjort identifiering av eventuella risker med en arbetstagares användning av sociala medier i förhållande till den starka lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren. ”Sociala mediers karaktär” har identifierats som en möjlig ytterligare omständighet som kan komma att beaktas i bedömningen av om sakliga skäl föreligger vid uppsägning eller avsked. Karakteristika som i detta arbete urskilts är räckvidd och snabb spridning av yttranden eller ageranden. ”Sociala mediers karaktär” har antagits medföra möjlig risk för skada för arbetsgivarens verksamhet, och i förlängningen potentiell skada för arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren. Att skada eller riskera skada för arbetsgivaren eller dess verksamhet har bekräftats vara en av de starkare omständigheterna vid bedömning av illojalitet. I sin tur påverkar det arbetsgivarens möjligheter att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en arbetstagare som agerar riskfyllt.

**Ämnesord:** yttrandefrihet, kritikrätt, lojalitetsplikt, sociala medier, tystnadsplikt, uppsägning, avsked.

# Abstract

This essay aims to depict the legal framework concerning freedom of speech, the right to criticize, and the duty of loyalty, primarily concerning the rights and obligations of employees and employers within the scope of employment, particularly in the private sector. Special attention is given to its application in the usage of social media. The legal framework is presented to clarify the boundaries determining when an employee's expressions and actions are considered disloyal to the employer, as well as when labor law consequences might arise. Based on these boundaries, recurring "circumstances" carrying more weight in the assessment of disloyalty in relation to freedom of speech and the right to criticize have been identified. Through analysis, these circumstances have been applied to potential use of social media by employees.

There are a limited number of cases in the Labour Court where social media is addressed. Therefore, the starting point of the analysis has been the legal sources, behavioral norms, and principles acceptable within the field of labor law, by a legal dogmatic method, to assess freedom of speech, the right to criticize, and loyalty. This methodology has facilitated the identification of potential risks associated with an employee's use of social media in relation to the strong duty of loyalty towards the employer. The "nature of social media" has been identified as a possible additional factor that might be considered when assessing whether valid reasons for dismissal exist. Characteristics highlighted in this work include the reach and rapid dissemination of expressions or actions. The "nature of social media" is assumed to pose a potential risk of harm to the employer's operations and, consequently, potential damage to the employer's trust in the employee. Causing or risking harm to the employer or its operations has been confirmed as one of the stronger circumstances in assessing disloyalty. In turn, this affects the employer's ability to take labor law measures against a risk-taking employee.

**Keywords:** Freedom of speech, right to criticize, duty of loyalty, confidentiality agreement, dismissal.

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
1.3 Metod och material .....	10
1.3.1 Nyinsamlad respons från privata arbetsgivare .....	12
1.4 Avgränsningar .....	12
1.5 Definition av sociala medier.....	12
<b>2 Rättsutredning</b> .....	<b>13</b>
2.1 Den allmänna yttrandefriheten .....	13
2.1.1 Tryckfrihetsförordningen och Yttrandefrihetsgrundlagen.....	13
2.1.2 Yttrandefrihetsgrundlagen .....	14
2.1.3 Internetpubliceringar .....	14
2.2 Visselblåsarlagen.....	15
2.3 Europakonventionen .....	15
2.3.1 Skydd för yttrandefrihet.....	15
2.3.2 Skydd för privatliv .....	17
2.4 Yttrandefrihet i offentlig sektor.....	17
2.4.1 Inskränkningar i yttrandefriheten i offentlig sektor.....	18
2.5 Yttrandefrihet i privat sektor .....	19
2.5.1 Inskränkningar i yttrandefriheten i privat sektor .....	19
2.6 Allmänna rättsprinciper .....	20
2.6.1 Lojalitetsprincipen .....	20
2.6.2 Subordinationsprincipen .....	20
2.6.3 Proportionalitetsprincipen.....	20
2.7 Lojalitetsplikt .....	21
2.7.1 Arbetstagarens lojalitetsplikt .....	21
2.7.2 Kravet på lojalitet .....	21
2.7.3 Lojalitetspliktens gränser.....	22
2.7.4 Arbetstagarens tystnadsplikt .....	23
2.8 Kritikrätt.....	25
2.8.1 Kritikrättens förhållande till lojalitetsplikten .....	25
2.8.2 Kritikrättens gränser .....	25
2.9 Arbetsrättsliga åtgärder i privat sektor .....	27
2.9.1 Avslutande av en anställning .....	27
2.9.2 Arbetstagarens tjänsteställning .....	29
2.9.3 Arbetstagarens syfte med agerandet.....	29
<b>3 Analys – sociala medier</b> .....	<b>31</b>
3.1 Inledning .....	31

3.2	Kritiska yttranden och ageranden på sociala medier .....	32
3.2.1	Kan kritiken skada arbetsgivaren? .....	32
3.2.2	Arbetsstagarens tjänsteställning .....	33
3.3	Yttranden eller ageranden på sociala medier som bryter mot tystnadsplikt.....	33
3.4	Yttranden eller ageranden på sociala medier innehållande personliga åsikter eller personligt engagemang.....	34
<b>4</b>	<b>Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>37</b>
4.1	Inledning .....	37
4.2	Var går gränsen för en privatanställd arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt respektive lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren? .....	37
4.3	Hur ser arbetsgivarens möjligheter ut att avsluta en arbetstagares anställning i privat sektor på grund av att dennes yttranden eller ageranden kolliderar med lojalitetsplikten? .....	38
4.4	Hur kan yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten appliceras på en arbetstagares användning av sociala medier? Kan användning av sociala medier medföra risker i anställningsförhållandet?.....	38
4.5	Slutsatser .....	39
	<b>Källförteckning.....</b>	<b>40</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FHL	Lag (2018:558) om företagshemligheter
Prop.	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen





# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

*“Filip Dikmen sparkas från ”Musikhjälpen” – efter videor om Israel och Palestina”*.<sup>1</sup> *“MTR vill säga upp Alida – vloggade om jobbet som tågvärd”*.<sup>2</sup> Vad dessa två nyhetsartiklar har gemensamt är att det framställs som att de aktuella personerna har drabbats av anställningsrelaterade konsekvenser på grund av sina yttranden eller ageranden på sociala medier. Ageranden på sociala medier kan spridas snabbt och delas på många plattformar av många personer. Det som är en dags ”snackis” kan vara bortglömt nästa dag. Används sociala medier främst som ett medel att ena människor som delar samma åsikt? Eller används de som plattformar för att berätta om felaktiga beteenden eller situationer där människor behandlas illa? Kanske för att marknadsföra sin arbetsplats eller sitt personliga varumärke?

Mycket kan sägas om sociala medier och dessas funktioner. Inom arbetsrättslig praxis finns ännu få domar som behandlar användningen av sociala medier inom den privata sektorn. Hur samspelar det digitala medielandskapets möjligheter med anställningen? Finns det utrymme för en privatanställd att ofiltrerat berätta om händelser på arbetsplatsen? Är yttrandefrihetens skydd obegränsat eller har arbetsgivaren en talan i vad arbetstagare bör och inte bör yttra sig om? Kan en arbetstagares åsiktsyttrande leda till att anställningen avslutas? Det finns många frågor och kanske inte helt klara svar, vilket gör det angeläget att utreda vilka slags yttranden eller ageranden som möjligen kan medföra arbetsrättsliga konsekvenser.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Det primära syftet med denna uppsats är att utreda förhållandet mellan en privatanställd arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt respektive lojalitetsplikt inom anställningen. Vidare är syftet att undersöka arbetsgivarens möjligheter att säga upp eller avskeda en privatanställd arbetstagare relaterat till olika former av bristande lojalitet. Slutligen avses att genomföra en analys över hur lojalitetsplikten, kritikrätten och yttrandefriheten kan appliceras på en arbetstagares användande av sociala medier och här till vilka arbetsrättsliga konsekvenser som kan följa. Frågeställningarna som behandlas är följande:

1. Var går gränsen för en privatanställd arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt respektive lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren?

---

<sup>1</sup> Månsson, A. (2023). Filip Dikmen sparkas från “Musikhjälpen” - efter videor om Israel och Palestina. Aftonbladet. 26/10. <https://www.aftonbladet.se/nojesbladet/a/8J0j42/filip-dikmen-stangs-av-fran-musikhjalpen> (30/10-2023).

<sup>2</sup> Bankel, A. (2023). MTR vill säga upp Alida – vloggade om jobbet som tågvärd. SVT Nyheter. 23/08. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/mtr-vill-saga-upp-alida-vloggade-om-jobbet-som-tagvard> (30/10-2023).

2. Hur ser arbetsgivarens möjligheter ut att avsluta en arbetstagares anställning i privat sektor på grund av att dennes yttranden eller ageranden kolliderar med lojalitetsplikten?
3. Hur kan yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten appliceras på en arbetstagares användning av sociala medier? Kan användning av sociala medier medföra risker för anställningsförhållandet?

### 1.3 Metod och material

För att utreda uppsatsens syfte och besvara uppsatsens frågeställningar har rättsdogmatisk metod använts.<sup>3</sup> Utgångspunkten i metoden är att söka svar i de allmänt accepterade rättskällorna enligt deras inbördes hierarki.<sup>4</sup> Härtill har auktoritativa rättskällor i form av lag, förarbeten och rättspraxis och icke lika auktoritativa rättskällor i form av doktrin använts.<sup>5</sup> Gränsen mellan rättskällornas auktoritet är inte alltid konsekvent. Doktrin kan ha stor betydelse beroende på bland annat hur andra rättskällor förhåller sig till denna.<sup>6</sup>

Uppsatsens utredande del har utarbetats genom en *de lege lata*-argumentation för att beskriva rättsläget som det i nuläget ter sig.<sup>7</sup> Argumentationen som har förts syftar till att vara väl förankrad i de rättskällor som används.<sup>8</sup>

Gällande avsnitten om yttrandefrihet har avstamp tagits i grundlagarna *Regeringsformen* (1974:152) hädanefter förkortad (RF), *Tryckfrihetsförordningen* (1949:105), (TF), och *Yttrandefrihetsgrundlagen* (1991:1469), (YGL). Härtill har förarbeten i form av propositioner (prop.), utredningar (SOU) och utskottsbetänkanden (Ds.) samt juridisk doktrin använts som tolkningsnycklar för att skapa förståelse för lagarnas innehåll och funktion samt klargöra deras syfte.<sup>9</sup> I framställandet av yttrandefriheten har även den *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* (EKMR) redogjorts för. Detta eftersom Europakonventionen är inkorporerad som svensk lag (SFS 1994:1219) och därmed har auktoritet i svensk rätt.<sup>10</sup> Mer specifikt har konventionens artikel 8 och artikel 10 har valts ut då dessa behandlar privatliv och yttrandefrihet.

I avsnitten som behandlar lojalitetsplikt och kritikrätt inom den privata delen av arbetsmarknaden saknas reglerande lag. Här har rättspraxis använts i stor utsträckning, då domarna är vägledande för hur rätten appliceras och tyds i enskilda fall. Arbetsdomstolen som prejudikatinstans medför att vissa domar har en mer betydelsefull roll.<sup>11</sup> Dessa är ofta återkommande i doktrinen och annan praxis, till

---

<sup>3</sup> Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod. I: *Juridisk Metodlära*. Nääy, M. & Zamboni, M. (red.). (2018). Uppl. 2:1. Lund. Studentlitteratur AB. s. 21.

<sup>4</sup> Kleineman. (2018). s. 21.

<sup>5</sup> Samuelsson, Joel. & Melander, Jan. (2009). *Tolkning och tillämpning*. Uppl. 2. Uppsala. Iustus Förlag AB. s.160.

<sup>6</sup> Samuelsson & Melander. (2009). s.160.

<sup>7</sup> Kleineman. (2018). s. 36.

<sup>8</sup> Kleineman. (2018). s. 36.

<sup>9</sup> Samuelsson & Melander. (2009). s.158.

<sup>10</sup> Fransson, Susanne. (2013). *Yttrandefrihet och Whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*. Uppl. 2. Stockholm. Premiss Förlag. s. 40.

<sup>11</sup> SOU 1988:30 Arbetsdomstolen - betänkande av AD utredningen. s. 74.

exempel "Värö-bruk"-målet och "Samariten"-målet. Därför har dessa fall tilldelats större utrymme i uppsatsen. Rättspraxis utgör därmed ett komplement till övriga rättskällor, specifikt juridisk doktrin och förarbeten i form av Ds., SOU, och prop.<sup>12</sup> Majoriteteten av de domar som har studerats har tagits fram genom en genomsökning av Arbetsdomstolens domsamlingar under de senaste trettio åren (1992–2022). Även domar från 2023 har genomsökts. Urvalet har gjorts med syfte att skapa en helhetsbild av domstolens ställningstaganden i mål som relaterar till uppsatsens syfte och frågeställningar. För att effektivt finna relevanta domstolsfall har specifikt utvalda sökord använts. Sökorden har varit följande: Yttrandefrihet, lojalitet, illojalitet, tystnadsplikt, kritikrätt, uppsägning, avsked och sociala medier. Övrig praxis har framtagits ur den använda juridiska doktrinen, framför allt Lunning & Toijers *Anställningsskydd: En lagkommentar*. En lagkommentar tillhandahåller ofta ett brett utbud och förtydligande av relevanta rättsfall och anses därför vara en pålitlig vägledning till ytterligare rättskällor.<sup>13</sup> I avsnittet som behandlar tystnadsplikt har delar av Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen och Ledarna år 2023-2025 använts. Kollektivavtalet har använts i syfte att exemplifiera hur kollektivavtalsreglerad tystnadsplikt kan se ut i dagligt arbetsliv. Tillhörande kommentarer, från 2020-2023, till kollektivavtalet har gett förklaring till hur tolkning av avtalet skall ske.

Förarbeten som rättskälla har en vägledande roll inom den juridiska argumentationen då de specificerar lagarnas motiv, innehåll och funktion.<sup>14</sup> I svensk rätt tillmäts förarbeten stor betydelse vid tolkning av lag.<sup>15</sup> Vad som styrker förarbetens auktoritet är att de ofta författas av sakkunniga på rättsområdet.<sup>16</sup> De förarbeten som har använts, propositioner, departementsutredningar (Ds.) och kommittébetänkanden (SOU), är att beakta som auktoritativa enligt Peczeniks uppräkningslista.<sup>17</sup>

Urvalet av den juridiska doktrin som har använts i uppsatsen har inledningsvis gjorts genom ämnesrelaterade sökningar på den av Norstedts Juridik-ägda databasen JUNO som tillhandahåller juridisk information. Den doktrin som initialt har valts ut från JUNO, exempelvis Fransson's *Yttrandefrihet och Whistleblowing* och Källström & Malmbergs *Anställningsförhållandet*, har gett vägledning till ytterligare doktrin som har nyttjats i uppsatsen. Användning av doktrin motiveras främst av att rättslitteratur är av stor vikt när lagstiftning saknas. Dessutom har denna rättskälla stor betydelse för domstolar och myndigheter.<sup>18</sup> Detta exemplifieras genom det i uppsatsen återkommande "Väröbruk-målet" där Arbetsdomstolen hänvisar till Schmidt & Sigemans *Löntagarrätt*.

---

<sup>12</sup> Samuelsson & Melander. (2009). s.160.

<sup>13</sup> Samuelsson & Melander. (2009) s.49.

<sup>14</sup> Peczenik, Aleksander. (1995). *Vad är rätt? Om demokrati, rätts säkerhet, etik och juridisk argumentation*. Uppl. 1:1. Stockholm. Norstedts juridik/fritzes förlag AB. s. 241.

<sup>15</sup> Samuelsson & Melander. (2009). s.42.

<sup>16</sup> Lehrberg, Bert. (2004). *Praktisk juridisk metod*. Uppl. 4. Uppsala: Iustus Förlag AB. s. 86.

<sup>17</sup> Peczenik. (1995). s. 252.

<sup>18</sup> Hydén, Håkan. & Hydén, Therese. (2019). *Rättsregler*. Upplaga 8:1. Lund. Studentlitteratur AB. s. 118-119.

### **1.3.1 Nyinsamlad respons från privata arbetsgivare**

I syfte att få en bild över hur privata arbetsgivare genom eventuella policys förhåller sig till anställdas användning av sociala medier idag har ett försök till undersökning gjorts. En förfrågan har skickats ut via mejl till de 20 företag i Skåne som genererat mest intäkter under år 2022. Företagen har tillfrågats att dela sin sociala medier policy, om de har en. Utifrån den begränsade responsen har beslutet tagits att inte använda materialet i den utredande delen av uppsatsen, men ett kortfattat resonemang har förts i analysen.

## **1.4 Avgränsningar**

Utredningen i denna uppsats kommer inte att djupgående behandla anställningsförhållandet inom offentlig sektor. Yttrandefriheten för offentligt anställda är grundlagsskyddad och därmed inte begränsad av lojalitetsplikten samma mån som inom den privata sektorn. Dock kommer en del rättsligt material rörande den offentliga sektorn att redogöras för med målsättningen att spegla rättsläget samt förtydliga bilden av den privata sektorn. Följande områden relaterar inte till syfte och frågeställningar, därav kommer uppsatsen inte behandla: anställningsrelaterade åtgärder utöver uppsägning och avsked, arbetsgivarens lojalitetsplikt och arbetstagarens upplysningsplikt. Följande områden relaterar endast i liten grad till syfte och frågeställningar och kommer inte redogöras för mer än kortfattat: konkurrerande verksamhet och bisysslor, företagshemligheter och visselblåsarlagen. Den Europarätt som kommer att behandlas kommer inte att redogöra för något annat än yttrandefriheten och rätten till privatliv då dessa två artiklar är de relevanta beröringspunkterna i förhållande till syfte och frågeställningar.

## **1.5 Definition av sociala medier**

Med sociala medier i denna uppsats avses de vanligaste digitala plattformerna, där varje person är utgivare av det som publiceras. Exempel på dessa är Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, Snapchat och YouTube. Med sociala medier avses inte traditionella medier som exempelvis tidningar, tidsskrifter, radio, television och biografier, media som har en redaktör, ansvarig utgivare och utgivningsbevis.

## 2 Rättsutredning

### 2.1 Den allmänna yttrandefriheten

I det svenska rättssystemet återfinns yttrandefriheten i tre grundlagar, RF (1974:152), TF (SFS 1949:105), och YGL. (SFS 1991:1469).<sup>19</sup> I 2 kap. 1 § RF formuleras att “*Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad 1. yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor*”. Det allmänna som åsyftas i RF är olika former av offentlig makt som utgår från staten.<sup>20</sup> Formuleringen “*var och en*” ger en bred tillämpning av lagen som sträcker sig utanför medborgarskapet till alla fysiska personer som vistas i Sverige.<sup>21</sup> Tryckfriheten och friheten att yttra sig i offentlig media som tv och radio ligger utanför RF:s tillämpningsområde och behandlas istället i TF och YGL.<sup>22</sup> Grundlagarna TF och YGL har så sent som 2022 förändrats för att bättre passa in i dagens medieklimat. Ändringar i YGL genom SFS 2022:1525 stadgar ett skydd för vissa mediers webbsändningar, riktat till traditionella medier, oberoende av plattform för sändningen.<sup>23</sup>

#### 2.1.1 Tryckfrihetsförordningen och Yttrandefrihetsgrundlagen

Både YGL och TF ser relativt identiska ut i formuleringarna av yttrandefrihetens syfte då båda lagarna stadgar “*fritt meningsutbyte, fri och allsidig upplysning och fritt konstnärligt skapande*.”<sup>24</sup> Vad som skiljer lagarnas innehåll åt är de olika medieformernas funktion.<sup>25</sup> I TF och YGL regleras rätten att uttrycka sig i tryckt skrift, respektive genom tekniska upptagningar.<sup>26</sup> Vad TF benämner som skrift är både handlingar och bilder.<sup>27</sup> Enligt TF 1 kap 1 § st. 2-3 innebär tryckfriheten att var och en kan använda sin yttrandefrihet för att offentliggöra allmänna uppgifter utan hinder från det allmänna.<sup>28</sup> Genom detta stadgande framkommer den grundläggande rättsprincipen *offentlighetsprincipen* vilken starkt sammanfaller med tryckfrihetens syfte.<sup>29</sup>

Meddelarfriheten och anskaffarfriheten är delar av yttrandefriheten som ger skydd för meddelande av uppgifter till offentlig kännedom och insamlandet av sådana.<sup>30</sup> Meddelarfriheten kan för offentligt anställda innebära en utökad kritikrätt.<sup>31</sup> Vidare kan den fungera som ett sätt att rapportera missförhållanden utan att bryta

---

<sup>19</sup> Warnling Conradson, Wiweka. & Bernitz, Hedvig. (2019). *En orientering i Tryckfrihet & Yttrandefrihet*. Uppl. 6. Stockholm. Jure Förlag AB. s. 18.

<sup>20</sup> Fransson. (2013). s. 60.

<sup>21</sup> Regeringens proposition 2017/18:49 Ändrade mediegrundlagar. s. 105. Se även Fransson. (2013). s. 60.

<sup>22</sup> Se Jermsten, Regeringsformen (1994:152) 2 kap. 1 §. Karnov (Juno). Besökt 2023-12-06.

<sup>23</sup> Regeringens proposition 2021/22:59 Ett ändamålsenligt skydd för tryck- och yttrandefriheten. s. 84.

<sup>24</sup> 1 kap. 1 § 1 st. TF (SFS 1949:105) & 1 kap. 1 § 2st. YGL (SFS 1991:1469).

<sup>25</sup> Axberger, Hans-Gunnar. (2023). *Yttrandefrihetsgrundlagarna*. Uppl: 5. Stockholm. Norstedts Juridik AB. s. 30.

<sup>26</sup> 1 kap. 2 § TF & 1 kap. 1 § YGL.

<sup>27</sup> Warnling Conradson & Bernitz. (2019). s. 275.

<sup>28</sup> 1 kap. 1 § 2-3st. TF.

<sup>29</sup> Warnling Conradson & Bernitz. (2019). s. 34.

<sup>30</sup> 1 kap. 7 § TF & 1 kap. 10 § YGL.

<sup>31</sup> Fransson. (2013). s. 64-65.

lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren.<sup>32</sup> Rätten till anonymitet återfinns i 3 kap 3 § TF och 2 kap 1 § YGL och innebär att den som meddelar har rätt att inte namnges i media.<sup>33</sup> Repressalieförbudet innebär att allmänna organ eller myndigheter inte får vidta åtgärder mot en person som utnyttjar sin yttrandefrihet.<sup>34</sup> Förbudet stadgas i 3 kap 6 § TF och i 2 kap 6 § YGL. En princip som växt fram med grundlagarna är *ensamansvar*, vilket innebär att endast en person kan ställas ansvarig vid brott mot yttrandefrihetsgrundlagarna. Detta stärker yttrandefriheten och gör det lättare att utpeka den ansvarige utgivaren.<sup>35</sup>

### 2.1.2 Yttrandefrihetsgrundlagen

YGL behandlar i första hand två typer av kommunikationstekniker, överföringar och upptagningar.<sup>36</sup> Exempel på sådana är tv- och radioprogram, databaser, webbplatser och filmer.<sup>37</sup> Eftersom utvecklingen på det tekniska området går fort går det inte att ge en uttömmande lista av vad som innefattas i grundlagens tillämpningsområde. Det kan komma att förändras.<sup>38</sup>

### 2.1.3 Internetpubliceringar

Sett till sitt ursprung har både TF och YGL framställts för att reglera äldre medieformer. De är inte anpassade för vad som karakteriserar framställningar över internet.<sup>39</sup> Som huvudregel ingår inte internetpubliceringar i YGL:s tillämpningsområde. Grundlagsskyddet återfinns istället i RF.<sup>40</sup> Det finns två undantag från denna regel, i form av "webbsändningsregeln" och "databasregeln".<sup>41</sup>

I YGL definieras en databas som "*en samling av information lagrad för automatiserad behandling*".<sup>42</sup> Vissa databaser, de som uppfyller kriterierna i 1 kap. 4 § YGL, har grundlagsskydd som täcker yttranden som tillhandahåller viss information till allmänheten.<sup>43</sup> Syftet med regleringen är att säkerställa massmedieföretags skydd till yttrandefrihet för nyhetsrapportering via databaser.<sup>44</sup>

Syftet med webbsändningsregeln är att omfatta sändningar av antingen direktsända eller förinspelade program med grundlagsskydd. Dock är en förutsättning att materialet är avsett att tillhandahållas allmänheten samt att det finns möjlighet för mottagaren själv att bestämma starttid för sändningen.<sup>45</sup>

---

<sup>32</sup> Fransson. (2013). s. 64-65.

<sup>33</sup> Fahlbeck, Reinhold. (1992). *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet: En kommentar*. Uppl. 1:1. Stockholm. C.E. Fritzes AB. s. 30.

<sup>34</sup> Betänkande 2016/17:KU7. s. 6.

<sup>35</sup> Axberger. (2023). s. 96.

<sup>36</sup> Warnling Conradson & Bernitz. (2019). s. 109.

<sup>37</sup> Axberger. (2023). s. 30.

<sup>38</sup> Warnling Conradson & Bernitz. (2019). s. 110.

<sup>39</sup> Axberger. (2023). s. 53.

<sup>40</sup> Prop. 2021/22:59 s. 30.

<sup>41</sup> Se "Webbsändningsregeln" 1 kap. 3 § 2st. YGL & "Databasregeln", 1 kap. 4 § YGL.

<sup>42</sup> 1 kap. 2 § YGL.

<sup>43</sup> Prop. 2021/22:59. s. 30.

<sup>44</sup> Warnling Conradson & Bernitz. (2019). s. 115.

<sup>45</sup> Prop. 2021/22:59. s. 31.

## 2.2 Visselblåsarlagen

En lag värd att nämna är den s.k. ”Visselblåsarlagen” (SFS 2021:890). Lagen har framkommit ur Europaparlamentets och rådets visselblåsarlag<sup>46</sup> som stadgar rapporteringsskydd för överträdelse av unionsrätten.<sup>47</sup> Lagen har inrättats med syfte att dels uppnå de krav EU ställer på sina medlemsländer, dels att stärka skyddet för personer som rapporterar allvarliga missförhållanden. Både företag i privat och offentlig sektor är skyldiga att följa lagen, i de fall verksamhetens storlek är sådan att de behöver ha interna rapporteringskanaler för rapportering av andra missförhållanden.<sup>48</sup> Denna gräns går vid 50 arbetstagare.<sup>49</sup> Det är möjligt att göra avvikelser från delar av lagen, exempelvis i utformningen av de interna kanalerna. Avvikelser är möjliga genom kollektivavtal godkända av en central arbetstagarorganisation, så länge de inte ger arbetstagare sämre villkor än lagen stadgar.<sup>50</sup> Personliga avtal som ger en arbetstagare sämre skydd eller rättigheter än vad som stadgas i lagens 1 kap. 6 § är ogiltiga. Exempel på sådana är avtal om tystnadsplikt när det gäller missförhållanden eller avtal som frångår arbetstagarans rätten att yttra sig externt om missförhållanden.<sup>51</sup>

## 2.3 Europakonventionen

Europakonventionen består av artiklar till skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. År 1995 antogs Europakonventionen, även kallad EKMR, såsom svensk lag genom SFS 1994:1219. Det innebär att ingen lag eller annan föreskrift får meddelas i strid med det som står i konventionen.<sup>52</sup> Som rättskipande instans för EKMR finns Europadomstolen som ser till att konventionen följs av de stater som är anslutna till den. En dom i Europadomstolen är bindande för den berörda konventionsstaten. Samtidigt upphäver den inte det beslut som tagits i en nationell domstol.<sup>53</sup> En dom kan leda till att den nationella lagstiftningen ändras med syftet att undvika framtida brott mot konventionen.<sup>54</sup> I relation till yttrandefriheten är EKMR och Europadomstolens praxis tillhörande denna av störst betydelse.<sup>55</sup>

### 2.3.1 Skydd för yttrandefrihet

I artikel 10 i EKMR återfinns rätten till yttrandefrihet för var och en. Stater som är anslutna till konventionen har ansvaret för alla människors yttrandefrihet i sin respektive stat. Skyddet för yttrandefriheten innebär att staten inte får göra inskränkningar i enskilda personers yttrandefrihet. Det huvudsakliga skyddet för yttrandefriheten i EKMR är en negativ förpliktelse för staten; att inte hindra eller

---

<sup>46</sup> Se Ericson, Bo & Grahn, Erik & Ask, Henric. Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Lexino (Juno). Besökt 2023-12-12.

<sup>47</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 november 2019 om skydd för personer som rapporterar överträdelse av unionsrätten.

<sup>48</sup> Regeringens proposition 2020/21:193 Genomförande av visselblåsarlagdirektivet. s. 32-33.

<sup>49</sup> 5 kap. 2 § Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar missförhållanden.

<sup>50</sup> SOU 2020:38 Ökad trygghet för visselblåsare. s. 669-670.

<sup>51</sup> SOU 2020:38. s. 669-670.

<sup>52</sup> Fransson. (2013). s. 40.

<sup>53</sup> Danelius, Hans & Danelius, Johan & Bull, Thomas & Cameron, Iain. (2023). *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. Uppl. 6:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB.

<sup>54</sup> Fransson. (2013). s. 41.

<sup>55</sup> Axberger. (2023). s. 33.

straffa spridning av idéer och tankar. Utöver detta åläggs staten positiva förpliktelser i form av exempelvis krav på att lagstiftning utformas i linje med konventionen.<sup>56</sup> Konventionsstaterna är även skyldiga att skydda enskildas yttrandefrihet gentemot andra aktörer än staten, vilket gör att staten i vissa fall kan ställas ansvarig för konventionsbrott även utanför den offentliga sektorn.<sup>57</sup>

Arbetsdomstolen har uttalat sig om konventionens betydelse mellan privaträttsliga subjekt i AD 1997 nr 57, det s.k. ”Samariten-målet”.<sup>58</sup> Arbetsdomstolens inställning var att konventionens tillämpningsområde gjorde att den inte kunde anses ha betydelse i målet. Arbetsdomstolen stärkte resonemanget genom en jämförelse med innehållet i tidigare domar från Europadomstolen, vilka alla hade behandlat kränkningar från det allmänna.<sup>59</sup> Europadomstolen har visserligen intagit en annan ställning senare år. I *Fuentes Bobo v. Spain* (år 2000) avskedades en privatanställd tv-producent på grund av kritiska och kränkande uttalanden om arbetsgivaren. De spanska nationella domstolarna dömde att inget brott mot arbetstagarens yttrandefrihet begåtts.<sup>60</sup> I *Heinisch v. Germany* (år 2001), behandlades en privatanställd sjuksköterska i Tyskland som flaggade om missförhållanden på sin arbetsplats och till följd av det blev avskedad. Diskussionen behandlade också vad som är proportionerliga åtgärder från arbetsgivaren i fråga om repressalier och sanktioner.<sup>61</sup> Gemensamt för dessa två mål var Europadomstolens ståndpunkt att staterna ålades ansvar även i ett privaträttsligt förhållande där arbetstagare hade utstått konsekvenser på grund av sitt bruk av yttrandefriheten.<sup>62</sup> Europadomstolen ansåg att åtgärderna var oproportionerliga och kom fram till att staterna kunde anses ansvariga för brott mot EKMR, trots att det rörde sig om en privat arbetsgivare.<sup>63</sup>

Ett ytterligare exempel är *Palomo Sanchez and others v. Spain* som berörde ett antal arbetstagare som i den interna nyhetstidningen på arbetsplatsen framställde sin personalchef och två kollegor på ett förnedrande sätt i en tecknad karikatyrbild. Arbetstagarna blev till följd av detta avskedade.<sup>64</sup> Europadomstolen ansåg att avskeden var en proportionerlig åtgärd med tanke på att framställningen var allvarligt kränkande och arbetstagarna ansågs därmed inte skyddas av EKMR.<sup>65</sup>

Trots att det i fråga om i vilken utsträckning EKMR är tillämpningsbar mellan privata subjekt inte förekommer helt klara svar bör det tilläggas att det finns situationer där konventionen med stor sannolikhet aktualiseras.<sup>66</sup> Ett exempel är en arbetsgivare som på ett grovt sätt försöker tysta ned anställda. Arbetsgivaren ska inte kunna åberopa eventuell tystnadsplikt om det rör sig om allvarliga missförhållanden i verksamheten.<sup>67</sup>

---

<sup>56</sup> Danelius et al. (2023). s. 556-557.

<sup>57</sup> Fransson. (2013). 42.

<sup>58</sup> Se beskrivning av ”Samariten-målet” i avsnitt 2.8.2 Kritikrättens gränser.

<sup>59</sup> AD 1997 nr 57 ”Samariten-målet”. Se även AD 1994 nr 79 ”Väröbruk-målet” där AD har samma inställning.

<sup>60</sup> *Fuentes Bobo v. Spain*, no. 39293/98, ECHR 2000.

<sup>61</sup> *Heinisch v. Germany* - no. 28274/08 ECHR 2001.

<sup>62</sup> Fransson. (2013). s. 42.

<sup>63</sup> *Fuentes Bobo v. Spain & Heinisch v. Germany*.

<sup>64</sup> *Palomo Sanchez and others v. Spain*, nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06. ECHR 2011.

<sup>65</sup> Danelius et al. (2023). s. 560.

<sup>66</sup> Ds. 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda. s. 22-25.

<sup>67</sup> Domeij, Bengt. (2016) *Från anställd till konkurrent: Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler*. Uppl. 1:1. Stockholm. Wolters Kluwer Sverige AB. s. 28.



### 2.3.2 Skydd för privatliv

“Var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.”<sup>68</sup> Europadomstolen har tilldelat artikeln ett brett tillämpningsområde vilket medfört att det mesta av människors enskilda liv rymms inom det som stadgas i artikeln.<sup>69</sup>

Konventionsstaterna har en positiv skyldighet att se till att kränkningar av EKMR inte sker mellan privaträttsliga subjekt.<sup>70</sup> I Sverige har detta prövats främst i förhållandet mellan arbetstagarens integritet och kontrollåtgärder som drogtestning.<sup>71</sup> I Europadomstolen har artikelns tillämplighet prövats i målen *Antović and Mircović v. Montenegro* och *López Ribalda and Others v. Spain*.<sup>72</sup> I det förstnämnda målet behandlades två universitetslektorer som upplevde kränkning av sin integritet då arbetsgivaren satt upp övervakningskameror i flertalet hörsalar. Europadomstolen tog i bedömningen hänsyn till att lektorerna i salarna, utöver att undervisa, interagerade med studenter, formade relationer samt utvecklade sina sociala identiteter. På grund av bland annat dessa omständigheter ansåg Europadomstolen att kameraövervakningen inträngde på lektorernas privatliv, vilket gjorde artikel 8 tillämplig. Domstolens slutgiltiga bedömning var att arbetsgivaren genom införandet av övervakningskamerorna inte respekterade arbetstagarnas privatliv och blev därmed skadeståndsskyldig.<sup>73</sup>

Målet *López Ribalda and Others v. Spain* exemplifierar en liknande situation där utfallet blev det omvända. Målet behandlade butiksbiträden som ansåg att deras arbetsgivare, genom uppsättning av övervakningskameror i butikerna, inte respekterade deras integritet. Kameror sattes upp i syfte att upptäcka stölder och minska företagets ekonomiska förluster. Det fanns både synliga och dolda kameror, men butiksbiträdena hade endast informerats om de synliga. I Europadomstolens mening gjorde denna omständighet artikel 8 EKMR applicerbar eftersom omedveten övervakning inskränker på privatlivet. Domstolen tog hänsyn till flertalet omständigheter, men framförallt att arbetsgivarens syfte med kamerorna var att söka rättelse för stölderna vilket i domstolens mening utgjorde en rimlig och giltig åtgärd. Domstolen bedömde att åtgärden varit proportionerlig i förhållande till dess syfte och avslog butiksbiträdenas talan. Inget skadestånd utgavs.<sup>74</sup>

## 2.4 Yttrandefrihet i offentlig sektor

En arbetsgivare i offentlig sektor anses vara ”*det allmänna*” som åsyftas i RF.<sup>75</sup> Den offentliga arbetsgivaren är därför skyldig att tillämpa bestämmelserna i TF och YGL.<sup>76</sup> På grund av repressalieförbudet i TF och YGL blir konsekvensen att alla åtgärder från det offentliga som är riktade mot enskilda personer är förbjudna, vilket

<sup>68</sup> Europeiska Konventionen om skydd för de Mänskliga Rättigheterna, artikel 8.

<sup>69</sup> Axberger. (2023). s. 226-227.

<sup>70</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2022). Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten. Uppl. 6.1. Uppsala. Iustus Förlag AB. s. 300-301.

<sup>71</sup> För djupare förståelse i ämnet, se AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3.

<sup>72</sup> *Antović and Mircović v. Montenegro*, no 70838/13. ECHR 2017. *López Ribalda and Others v. Spain*, nos 1874/13 and 8567/13. ECHR 2019.

<sup>73</sup> *Antović and Mircović v. Montenegro*, no 70838/13. ECHR 2017.

<sup>74</sup> *López Ribalda and Others v. Spain*, nos 1874/13 and 8567/13. ECHR 2019.

<sup>75</sup> Fransson. (2013). s. 60.

<sup>76</sup> Ds. 2001:9. s.18.

också innefattar de offentliganställda.<sup>77</sup> Det hävdas ett starkt skydd för publicering i tryckt skrift enligt TF och en arbetstagare får inte utsättas för arbetsrättsliga åtgärder som medför några negativa konsekvenser för arbetstagaren personligen.<sup>78</sup> Inom åtgärdena ryms olika typer av arbetsrättsliga förfaranden; uppsägning, avsked och mindre åtgärder som exempelvis tillsägelser.<sup>79</sup> Justitieombudsmannen har yttrat att den offentliga arbetsgivaren inte får motarbeta användning av rättigheterna i yttrandefriheten ens genom försök till att påverka arbetstagaren i enskilda samtal eller i allmänna yttranden på arbetsplatsen.<sup>80</sup> Nedan ges två exempel på hur Arbetsdomstolen resonerat kring grundlagsskyddad yttrandefrihet i offentlig sektor.

I AD 2003 nr 51 påtalade en arbetstagare i en kommunal förvaltning arbetsmiljöproblem med förvaltningens arbete med "sjuka hus" i massmedia. Arbetsgivaren menade att arbetstagaren varit illojal och därmed grovt åsidosatt sina åligganden och ansåg därför att ett avsked var en rimlig åtgärd. Följande resonemang hade Arbetsdomstolen i domslutet:

"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."<sup>81</sup>

Arbetsdomstolen ogiltigförklarade avskedandet och menade att yttrandefriheten inte kunde begränsas av lojalitetsplikt i den offentliga sektorn med hänvisning till grundlagsskyddet.

Ett annat omtalat mål är AD 2011 nr 74, s.k. "Farbror Blå". Målet behandlade en polis som utanför sin arbetstid bloggade genom en fiktiv karaktär under namnet "Farbror Blå". I bloggen framställde arbetstagaren yttranden som inte ansågs vara förenade med polismyndighetens värdegrunder och som kunde uppfattas kränkande för chefer och kollegor. Enligt utredningen hade arbetstagaren ingen förtroendeställning och inläggen hade skrivits utanför tjänsten. Avskedet ogiltigförklarades och ansågs sakna saklig grund. Med tanke på arbetstagarens tjänst inom en offentlig myndighet gav yttrandefriheten skydd för arbetstagarens yttranden i blogginläggen. Trots att innehållet i vad som skrevs var djupt kränkande och, för myndigheten medförde ett rubbat förtroende för arbetstagaren, fanns det inga bevis för att allvarliga samarbetssvårigheter förekom. Arbetsdomstolen ansåg därmed att arbetstagaren skulle bemötts med andra åtgärder än avsked.<sup>82</sup>

#### 2.4.1 Inskränkningar i yttrandefriheten i offentlig sektor

Enligt 2 kap. 20 § RF kan offentliganställdas yttrandefrihet endast begränsas genom annan lagstiftning.<sup>83</sup> Begränsningar genom lag får endast göras för demokratiskt godtagbara ändamål, dessutom får lagen inte inskränka på friheten mer än vad som är nödvändigt för ändamålet.<sup>84</sup> Ett tydligt exempel på lagreglerad begränsning av

<sup>77</sup> Munukka, Jori. (2007). Kontraktuell Lojalitetsplikt. Stockholm. Jure förlag AB. s. 214.

<sup>78</sup> SOU 1990:12. Meddelarrätt. s. 63.

<sup>79</sup> Ds 2001:9. s.19.

<sup>80</sup> JO 2009/10 s.460.

<sup>81</sup> AD 2003 nr 51.

<sup>82</sup> AD 2011 nr 74.

<sup>83</sup> Westregård, Annamaria. (2002). Integritetsfrågor i arbetslivet. Doktorsavhandling. Lunds universitet. s. 233. Se även AD 2023 nr 32.

<sup>84</sup> 2 kap 21 § RF.

offentliganställdas yttrandefrihet är bestämmelserna om tystnadsplikt som återfinns i Offentlighets- och sekretesslagen (SFS 2009:400). Någon typ av avtal, kollektivavtal eller enskilt avtal, som syftar till att begränsa arbetstagarens yttrandefrihet har alltså ingen rättslig verkan.<sup>85</sup> En arbetsgivare kan ställa krav på att arbetstagarens arbetsuppgifter utförs ordentligt och i praktiken blir detta en begränsning av användningen av arbetstagarens yttrandefrihet vid det tillfället.<sup>86</sup>

## 2.5 Yttrandefrihet i privat sektor

Det finns inget grundlagsskydd som specifikt riktas åt privatanställdas yttrandefrihet. Dock finns visst skydd i Europakonventionen då denna under vissa omständigheter kan tillämpas mellan enskilda.<sup>87</sup> Trots att EKMR primärt fokuserar på förhållandet mellan det allmänna och det enskilda ska en arbetsgivare, oberoende av om denne verkar i privat eller offentlig sektor, respektera rätten till yttrandefrihet i Europakonventionens artikel 10.<sup>88</sup> Det är möjligt att genom kollektivavtal eller enskilda avtal ge privatanställda yttrandefrihet eller meddelandefrihet, dock inte till samma nivå som det skydd som finns för de offentligt anställda.<sup>89</sup> Privatanställdas möjligheter att använda sin kritikrätt och därigenom yttrandefrihet behandlas senare i uppsatsen.

Att stärka yttrandefriheten i privat sektor har diskuterats flitigt. Ett förslag som lades fram var att privatanställda arbetstagare i offentligt finansierad verksamhet ska ha ett extra skydd i likhet med arbetstagare i den offentliga sektorn.<sup>90</sup> Förslaget ledde till en lag som trädde i kraft år 2017. De verksamheter som omfattas av lagen finns uppräknade i 2 § Lag (2017:151) om meddelandeskydd i vissa enskilda verksamheter. Ett kriterium för att lagen ska tillämpas är att verksamheten till någon del finansieras av offentliga medel.<sup>91</sup> Syftet med lagen är att stärka skyddet för arbetstagare i den privata sektorn inom de områden som traditionellt sett den offentliga sektorn har hand om, exempelvis hälso- och sjukvården eller skolväsendet.<sup>92</sup>

### 2.5.1 Inskränkningar i yttrandefriheten i privat sektor

En privatanställd arbetstagare har inte samma skydd i TF och YGL som en offentligt anställd arbetstagare att utnyttja sin tryck- och yttrandefrihet och kan i större utsträckning begränsas av arbetsgivaren. En privat arbetsgivare får utreda vem som yttrat sig i media eller vem som lämnat information utan att det är en inskränkning av arbetstagarens tryck- och yttrandefrihet. Det är även tillåtet för en privat arbetsgivare att avtala om tystnadsplikt eller vidta åtgärder om arbetstagaren utnyttjar sin tryck- eller yttrandefrihet.<sup>93</sup> Ett förslag om förstärkt skydd för privatanställda arbetstagare lades fram genom Ds. 2001:9, men möttes av kritik från

---

<sup>85</sup> Fransson. (2013). s. 63. Se även Westregård. (2002). s. 233. Se även Ds. 2001:9. s. 1. Se även Källström & Malmberg. (2022). s. 279-280.

<sup>86</sup> AD 2023 nr 32.

<sup>87</sup> Fransson. (2013). s. 60, 82-83.

<sup>88</sup> Ds. 2001:9. s. 22.

<sup>89</sup> Fransson. (2013). s. 83.

<sup>90</sup> Dir. 2012:76 Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet. s. 3.

<sup>91</sup> Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. (SFS 1994:1219).

<sup>92</sup> Betänkande 2016/17:KU7 s. 7-8.

<sup>93</sup> Ds. 2001:9. s.26.

remissinstanserna. Inget lagförslag lades fram efter betänkandet. Kritiken som framfördes handlade bland annat om att det stärkta skyddet skulle kunna skada lojaliteten inom verksamheter samt gå emot avtalsprincipen, *pacta sunt servanda*, att avtal som ingås ska hållas, då specifikt avtal gällande tystnadsplikt.<sup>94</sup> Inskränkningar av yttrandefriheten genom tystnadsplikt behandlas senare i uppsatsens avsnitt om tystnadsplikt.

## 2.6 Allmänna rättsprinciper

För att få en djupare förståelse för arbetsrätten i sin kontext förklaras några utvalda rättsprinciper. Arbetsrätten är en del av civilrättens många områden som hålls samman av allmänna läror i form av begrepp och principer.<sup>95</sup> Dessa begrepp och principer har en mer indirekt roll i bedömningen av rättsliga mål i jämförelse med rättsreglerna. Rättsreglerna har en mer direkt påverkan i aspekten att de leder till förpliktelser som exempelvis medför att en arbetsgivare kan hållas ansvarig. De allmänna lärorna konkretiserar innehållet i det arbetsrättsliga materialet utifrån syfte, rättsliga bedömningsgrunder, etik och moral.<sup>96</sup> Ett exempel på en sådan princip är lojalitetsprincipen som innebär att parterna i ett avtalsförhållande ska nyttja sina rättigheter för att inte försvåra samarbetet.<sup>97</sup>

### 2.6.1 Lojalitetsprincipen

Lojalitetsprincipen kommer ur synen på avtal som en form av samarbete som kräver hänsyn och förtroende sinsemellan. Principen hindrar en avtalspart från att använda avtalet för att enbart främja sin egen välgång. Varje avtalspart behöver simultant se till sina egna och motpartens intressen.<sup>98</sup> Det som skiljer lojalitetsprincipen från lojalitetsplikten, som senare behandlas, är tillämpningsområdet. Lojalitetsplikten är en princip specifikt utformad i det arbetsrättsliga området som en anpassningsbar handlingsnorm, vilket gör den tillämpbar i många olika situationer. Jämförelsevis är lojalitetsprincipen en juridisk norm och har därmed flera andra tillämpningsområden utanför arbetsrättens gränser och åsyftar en allmän lojalitet.<sup>99</sup>

### 2.6.2 Subordinationsprincipen

Subordinationsprincipen är en grundläggande arbetsrättslig princip som i anställningsförhållandet ger arbetsgivaren arbetsledningsrätt. Detta berättigar arbetsgivaren att ställa krav på att arbetstagaren fullgör sina avtalsförpliktelser.<sup>100</sup>

### 2.6.3 Proportionalitetsprincipen

Grundläggande i denna princip är att proportionalitet skall upprätthållas mellan en åtgärd och dess syfte. Åtgärden som vidtas ska, i största möjliga mån, vara ändamålsenlig med syfte att säkerställa att den minst ingripande åtgärden vidtas.<sup>101</sup>

---

<sup>94</sup> Dir. 2012:76 Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet. s. 3.

<sup>95</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 73.

<sup>96</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 73.

<sup>97</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 78.

<sup>98</sup> Ds. 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv. s. 288.

<sup>99</sup> Munukka. (2007). s. 210ff.

<sup>100</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 74.

<sup>101</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 76.

I praxis är denna princip återkommande. Ett exempel är vid bedömningen av omplaceringsfall där ingripandet genom omplacering ställs i förhållande till ansvaret för brister som läggs på arbetstagaren.<sup>102</sup>

## 2.7 Lojalitetsplikt

### 2.7.1 Arbetstagarens lojalitetsplikt

Anställningsavtalet bygger på en ömsesidig lojalitetsplikt.<sup>103</sup> En alternativ formulering är att kravet på lojalitet utgör ett led i anställningsavtalet.<sup>104</sup> Rättsprincipen om lojalitetsplikt finns inte uttryckt i lag. Ändå är den av stor vikt för parterna i ett anställningsförhållande och kan skilja sig betydande inom privat respektive offentlig sektor, detta främst i relation till yttrandefrihetens gränser.<sup>105</sup> Dock har Arbetsdomstolen gjort uttalanden om att anställningsavtal i båda sektorer bygger på principen att en arbetstagare inte får skada arbetsgivaren. Detta förpliktar alla arbetstagare att agera lojalt gentemot arbetsgivaren.<sup>106</sup> Kärnan i begreppet lojalitetsplikt har beskrivits vara skyldigheten för parterna, arbetstagare och arbetsgivare, att beakta den andres intressen.<sup>107</sup> Arbetstagarpartens lojalitetsplikt grundar sig i att denne inte får agera på ett sätt som skadar arbetsgivaren.<sup>108</sup> Härtill ska arbetstagaren även avstå från situationer där denne kan hamna i plikt-kollision med arbetsgivaren.<sup>109</sup> En ytterligare grundtanke bakom lojalitetsplikten är att det i ett anställningsförhållande skapas ett personligt förhållande mellan parterna. Därmed anses anställningsförhållandet sträcka sig längre än ett utbyte av förmögenhetsrättsliga prestationer.<sup>110</sup> Av praxis framgår att allmän lojalitetsplikt underförstått föreligger även då det från arbetsgivarens sida inte finns upprättade bestämmelser berörande lojalitet.<sup>111</sup> Tillhörande denna oskrivna rätt ryms olika typer av biförpliktelse som, utöver att skada, kan försvåra en arbetsgivares verksamhet. Bland dessa biförpliktelse återfinns främst tystnadsplikt, upplysningsplikt, begränsad kritikrätt och otillåten konkurrens varav den sistnämnda kan förekomma i exempelvis konkurrensklausuler.<sup>112</sup>

### 2.7.2 Kravet på lojalitet

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att lojalitetskravet varierar beroende på flera olika omständigheter. Härtill återger domstolen typen av bransch, arbetstagarens ställning samt verksamhetens art och arbetsuppgifternas natur. Det kan även vara

---

<sup>102</sup> För djupare läsning om ämnet, se AD 1978 nr 89 "Bastubadarprincipen".

<sup>103</sup> SOU 2017:41. Meddelarskyddslagen - fler verksamheter med stärkt meddelarskydd. s. 47.

<sup>104</sup> Schmidt, Folke & Sigeman, Tore. (1994). *Löntagarrett*. Reviderad upplaga. Stockholm. Juristförlaget JF AB. s. 257.

<sup>105</sup> Se avsnitt 2.5 Yttrandefrihet i privat sektor.

<sup>106</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). *Anställningsskydd: En lagkommentar*. Uppl. 10:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB. s. 382-383.

<sup>107</sup> Ds 2002:56. s. 292. Se även Holm, Anders. (2004). Den avtalsgrundande lojalitetsplikten - en allmän rättsprincip. Akademisk avhandling. Linköpings universitet. UniTryck Linköping. s.137.

<sup>108</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 257.

<sup>109</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 258.

<sup>110</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 257.

<sup>111</sup> AD 2010 nr 50. Se även AD 2012 nr 25.

<sup>112</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 257-270. Se även Lunning & Toijer. (2010). s. 382f.

aktuellt att beakta huruvida arbetstagarens handlande äventyrar arbetsgivarens kundrelationer.<sup>113</sup>

I AD 2015 nr 61, det s.k. ”SVT-målet”, exemplifieras förhållandet mellan arbetstagarens lojalitetsplikt och typen av bransch denne verkar i. Målet behandlade en programledare hos SVT som på sin privata facebookprofil i flertalet egenpublicerade inlägg tog ställning i en aktuell regionalpolitisk fråga. Enligt SVT bröt handlandet mot företagets policy där det bland annat framgick att medarbetare ska uppfattas som opartiska och inte får främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella frågor. Varken uppsägning eller avsked var aktuellt då tvisten gällde huruvida SVT genom de vidtagna åtgärderna, omplacering och förändring av arbetsuppgifter, brutit mot en av bestämmelserna i public service-avtalet. Dock exemplifierar målet tydligt hur arbetsgivarens intressen och arbetstagarens intresse av att på fritiden utnyttja sin yttrandefrihet kan kollidera. Arbetsdomstolen bedömde att uttalandena på Facebook hade kunnat medföra en risk för ett allmänt ifrågasättande av företagets opartiskhet. I den specifika situationen ansåg Arbetsdomstolen att företaget agerade med ett godtagbart förhållningssätt genom att omplacera och förändra arbetsuppgifterna. Härtill tillade Arbetsdomstolen att medarbetare inom programverksamhet förväntas godta att inte kunna arbeta inom verksamheten om de vill utnyttja sin yttrandefrihet genom att delta i den offentliga debatten. Sammantaget ansåg Arbetsdomstolen att SVT:s åtgärder mot arbetstagaren varit proportionerliga i relation till företagets syfte att värna om dess opartiskhet.<sup>114</sup>

Av vikt att beakta vid en bedömning av graden av skada för arbetsgivaren vid lojalitetsbrott är dock både arbetstagarens tjänstposition samt hur samarbetet ser ut mellan parterna.<sup>115</sup> Av Arbetsdomstolens praxis framgår nämligen att arbetsgivaren får ställa högre krav på lojalitet på arbetstagare med högre tjänstställning.<sup>116</sup> I AD 1982 nr 159 togs initialt en lärares tjänstposition i beaktning i utredningen om lojalitetspliktsbrott. Domstolen fastställde att läraren inte ansågs ha en arbetsledande funktion och bedömde därefter arbetstagarens eventuellt illojala handlande.<sup>117</sup>

### 2.7.3 Lojalitetspliktens gränser

Lojalitetsplikten kan sträcka sig utanför en arbetstagares tjänst. Ett exempel är om brottsliga gärningar som begås på fritiden. Gärningar av detta slag kan resultera i uppsägning eller avsked som anses sakligt grundade, trots att de utförts utan samband med tjänsten. Brottsliga gärningar kan därmed innebära lojalitetspliktsbrott eftersom de riskerar att skada både arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren samt omgivningens förtroende för arbetsgivaren.<sup>118</sup> Arbetsdomstolen har gjort gällande att de skyldigheter som ryms inom en anställning ofta inverkar på arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över sin fritid. I vilken utsträckning anställningsskyldigheter inverkar på fritiden kan variera. I vissa fall kan det handla om förhållanden där arbetstagaren, på grund av handlingar som inträffat på dennes

---

<sup>113</sup> AD 2012 nr 79 & AD 1997 nr 57.

<sup>114</sup> AD 2015 nr 61.

<sup>115</sup> Holm. (2004). s. 139.

<sup>116</sup> Fahlbeck, Reinhold (2013). *Lagen om företagshemligheter - en kommentar och rättsöversikter*. Uppl 3:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB. s. 129. Se även AD 2010 nr 50.

<sup>117</sup> AD 1982 nr 159.

<sup>118</sup> Glavå, Mats. (2023). *Arbetsrätt*. Uppl. 5:1. Lund. Studentlitteratur AB. s.423. Se även AD 2001 nr 2.

fritid, drabbas av sanktioner i anställningen. Härtill återges *“brottsligt eller eljest klandervärt uppträdande”*<sup>119</sup> som exempel. Vad som särskilt beaktas i fråga om brottslighet är om arbetstagaren haft ett ansvarsfullt och självständigt arbete. I dessa fall bedöms brottsligheten i relation till anställningen mer allvarligt.<sup>120</sup>

Av vikt att belysa är att lojalitetsaspekter förekommer i flera olika faser i en anställning.<sup>121</sup> Efter anställningens upphörande är arbetstagaren fri att använda sin yrkesskicklighet och den kunskap som förvärvats i en annan anställning utan att det innebär konkurrens mot den tidigare arbetsgivaren.<sup>122</sup> Så länge arbetstagaren anskaffat yrkeskunskaperna genom ett lojalt utförande av arbetsuppgifterna är rörelsefriheten prioriterad.<sup>123</sup> Det är möjligt att i anställningsavtal upprätta konkurrensklausuler som hindrar en arbetstagare från att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare, under begränsad tid, efter anställningens upphörande.<sup>124</sup> Utöver anställningens ingående och under anställningen kan alltså lojalitetskrav kvarstå efter anställningens upphörande. Detta för att hindra att eventuella företagshemligheter röjs.<sup>125</sup> Härtill kan lag (SFS 2018:558) om företagshemligheter (FHL) nämnas. FHL kan innebära begränsningar för arbetstagares möjligheter att röja företagsspecifika uppgifter. Ibland är en arbetsgivare berättigad att vidta åtgärder mot en arbetstagare som röjt företagshemligheter. Brott mot FHL kan även medföra skadeståndsskyldighet för arbetstagaren.<sup>126</sup>

En av de tydligaste gränsdragningarna för när en arbetstagare anses ha agerat i strid med lojalitetsplikten är om denne under anställningen bedriver konkurrerande verksamhet med arbetsgivaren.<sup>127</sup> Att förbereda eller planera att bedriva konkurrerande verksamhet kan innebära lojalitetsbrott och därmed grund för uppsägning.<sup>128</sup> All konkurrens anses dock inte innebära lojalitetsbrott, av vikt är i vilken grad konkurrensen är ägnad att vålla arbetsgivaren betydlig skada eller ifall omständigheterna är av det slag att handlandet bör uppfattas illojalt.<sup>129</sup>

#### 2.7.4 Arbetstagarens tystnadsplikt

Tystnadsplikten är en förpliktelse som på den privata sektorn följer av anställningsavtalet.<sup>130</sup> För privatanställda förekommer ofta bestämmelser om tystnadsplikt i kollektivavtal eller individuella anställningsavtal.<sup>131</sup> Denna typ av tystnadsplikt benämns som avtalsreglerad tystnadsplikt och anses implicit föreligga som en del av lojalitetsplikten, trots eventuell avsaknad av reglering i kollektivavtal eller anställningsavtal.<sup>132</sup> Avtalsreglerad tystnadsplikt förekommer framförallt inom tjänstemannaområdet, ett tydligt exempel är Teknikavtalet mellan

---

<sup>119</sup> AD 1982 nr 29.

<sup>120</sup> AD 2001 nr 2.

<sup>121</sup> Lunning & Tojjer. (2010). s. 384.

<sup>122</sup> Domeij, Bengt. (2023). *Patent och företagshemligheter*. Uppl. 3. Uppsala. Iustus Förlag AB. s. 164-165.

<sup>123</sup> Domeij. (2023). s. 172.

<sup>124</sup> Domeij. (2016). s. 281.

<sup>125</sup> Domeij. (2016). s. 32.

<sup>126</sup> Regeringens proposition 2016/17:31 Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet. s.10-11.

<sup>127</sup> AD 1994 nr 79. Se även AD 1999 nr 144.

<sup>128</sup> Se AD 2018 nr 31, AD 2017 nr 12 & AD 1993 nr 12.

<sup>129</sup> AD 2003 nr 84 & AD 1999 nr 144.

<sup>130</sup> Se avsnitt 2.7 Arbetstagarens lojalitetsplikt.

<sup>131</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 261. Se även AD 1976 nr 102. Se även bilaga 1.

<sup>132</sup> Schmidt & Sigeman. (1994). s. 261.

Teknikarbetsgivarna/Teknikföretagen och Sveriges Ingenjörer/Ledarna.<sup>133</sup> I kollektivavtalets 4 § stadgas allmänna förhållningsregler rörande lojalitetsplikt, konkurrensförbud samt tystnadsplikt. Gällande tystnadsplikten stadgas specifikt *“Tjänsteman skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt”*.<sup>134</sup> Av kommentarer till kollektivavtalet framgår en närmare beskrivning av tystnadspliktens omfattning. I kommentarerna stadgas att medveten spridning eller förberedelse till spridning av uppgifter riskerar att medföra uppsägning eller avsked. Vidare framgår att det rör sig om uppgifter som arbetstagaren bör vara medveten om kan utgöra skada vid spridning samt uppgifter som arbetsgivaren gjort tydligt att de inte får spridas.<sup>135</sup> Kollektivavtalsreglerad tystnadsplikt ges företräde framför meddelarfrihet i den privata sektorn.<sup>136</sup> I en del branscher förekommer tystnadsplikt i sekretessklausuler i personliga avtal.<sup>137</sup> Ytterligare ett sätt arbetsgivaren kan reglera tystnadsplikt är genom utfärdade ordningsföreskrifter.<sup>138</sup> Den privata arbetsgivaren är därmed inte hindrad av lagreglerna i TF eller YGL att i anställningsavtalet framföra bestämmelser om hur starka kraven på eventuell tystnadsplikt är eller vilka konsekvenser som inträder vid brott mot denna.<sup>139</sup>

Inom vissa delar av den privata arbetsmarknaden regleras tystnadsplikt genom lagbestämmelser.<sup>140</sup> Detta benämns även som författningsreglerad tystnadsplikt. Två exempel på detta är Postlagen (SFS 2010:1045) för anställda inom posten och Patientsäkerhetslagen (SFS 2010:659) för anställda inom hälso- och sjukvården.<sup>141</sup>

Till skillnad från den offentliga sektorn är den privata sektorn konkurrensutsatt.<sup>142</sup> I praktiken samverkar vanligen konkurrensförbud med just tystnadsplikten då dessa två lojalitetsförpliktelser ämnar skydda arbetsgivarens både allmänna- och konkurrensintresse.<sup>143</sup> Konkurrensutsattheten kan även medföra ett behov för arbetsgivaren att hemlighålla viss information om verksamhetens interna förhållanden. Att som arbetstagare inte avslöja information som riskerar att skada arbetsgivarens konkurrenskraft anses därmed vara en grundläggande form av lojalitet som berör tystnadsplikten. Som ett resultat av detta anses tystnadsplikten ha företräde framför intressen att offentligt yttra om verksamhetens interna förhållanden. Interna förhållanden kan innefatta all typ av information som kan användas av konkurrenter, exempelvis ekonomiska framtidsplaner.<sup>144</sup>

---

<sup>133</sup> Fahlbeck. (2013). s. 134.

<sup>134</sup> Teknikavtalet 4 §.

<sup>135</sup> Gemensam kommentar till Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna. 1 november 2020-31 mars 2023. s. 47-48.

<sup>136</sup> Lunning & Toijer. (2010). s. 383.

<sup>137</sup> Ds 2002:56. s. 314.

<sup>138</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 281.

<sup>139</sup> Ds 2001:9. s. 28.

<sup>140</sup> Westregård. (2002). s. 233.

<sup>141</sup> Se 5 kap. Postlag (SFS 2010:1045) och 6 kap. 12 § Patientsäkerhetslag (SFS 2010:659).

<sup>142</sup> Domeij. (2016). s. 26-27.

<sup>143</sup> Holm. (2004). s.143.

<sup>144</sup> Domeij. (2016) s. 26-27.



## 2.8 Kritikrätt

Kritikrätten är arbetstagarens rätt att kritisera sin arbetsgivare vilken kommer ur rättspraxis.<sup>145</sup> Varken i lag eller avtal finns generell reglering om arbetstagarens möjligheter att kritisera arbetsgivaren.<sup>146</sup> En bakomliggande grundtanke är att en arbetstagares relativt vidsträckt kritikrätt är betydelsefull för goda arbetsförhållanden och arbetsresultat.<sup>147</sup> Detta även om kritikrätten utövas utanför arbetsplatsen.<sup>148</sup> Kritikrätten berättigar även arbetstagare att yttra sig rörande debatter av allmänt intresse.<sup>149</sup>

### 2.8.1 Kritikrättens förhållande till lojalitetsplikten

Kritikrätten kan i vissa fall vara oförenlig med och begränsas av lojalitetsplikten.<sup>150</sup> Detta aktualiseras exempelvis genom att anmälan om missförhållanden kan ske under omständigheter som medför att arbetstagaren åsidosätter sin plikt att agera lojalt.<sup>151</sup> Denna oförenlighet mellan kritikrätt och krav på lojalitet har även Arbetsdomstolen gjort uttalanden om i AD 1986 nr 95. I målet belyste AD att kritikrätten i vissa situationer riskerar att *“allvarligt rubba förutsättningarna för fortsatt samarbete i anställningsförhållandet”*.<sup>152</sup> Vid yttranden om missförhållanden anses arbetstagaren ha större frihet att utnyttja sin kritikrätt desto allvarligare missförhållandet är. I dessa situationer beaktas dock i vilken utsträckning kritiken har framförts till arbetsgivaren i första hand.<sup>153</sup> Även vilka grunder och syfte som legat bakom yttrandena är något som tas i beaktning, då uppgifter som lämnas utan godtagbar faktiskt grund kan vittna om bristande hänsyn och lojalitet.<sup>154</sup> Likt tystnadsplikten relaterar alltså kritikrätten till kravet på lojalitet genom att arbetsgivarens möjligheter att besluta om uppsägning eller avsked ofta betraktas i förhållande till hur stark lojalitetsplikt arbetstagaren har och därmed även arbetstagarens befattning och uppdrag.<sup>155</sup>

### 2.8.2 Kritikrättens gränser

Av praxis har det fastställts att kritikrättens omfattning avgörs av omständigheterna i det enskilda fallet. Beroende på arbetstagarens bakomliggande syfte med att utnyttja kritikrätten skapas olika grader av svårigheter och negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Med andra ord kan skälen vara olika godtagbara.<sup>156</sup> Kritiken måste alltså ses i sammanhanget som den lämnats.<sup>157</sup> En tydlig gränsdragning för när kritikrätten inte anses godtagbar är när en arbetsgivare utsätts för allvarliga kränkningar, lögner eller hot om agerande som skadar arbetsgivaren. I dessa situationer kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas, som exempelvis uppsägning eller

---

<sup>145</sup> SOU 2017:41. s. 50. Fahlbeck. (2013). s. 137.

<sup>146</sup> SOU 2017:41. s. 50.

<sup>147</sup> Ds 2002:56. s. 316. Se även AD 1982 nr 159, AD 1982 nr 110 & AD 2006 nr 103.

<sup>148</sup> Prop. 2016/17:31. s. 10.

<sup>149</sup> Prop. 2016/17:31. s. 10.

<sup>150</sup> SOU 2017:41. s. 47.

<sup>151</sup> Ds 2002:56 s. 316.

<sup>152</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>153</sup> Lunning & Toijer. (2010). s. 398.

<sup>154</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>155</sup> Lunning & Toijer. (2010). s. 399-400.

<sup>156</sup> AD 1997 nr 57.

<sup>157</sup> Domeij. (2016). s. 29.

avsked.<sup>158</sup> Ytterligare begränsningar av kritikrätten är om syftet med kritiken endast är att skada arbetsgivaren eller om kritiken som yttras bryter mot eventuell tystnadsplikt eller om företagshemligheter avslöjas.<sup>159</sup>

I AD 1987 nr 22 sades en arbetstagare med chefsposition upp av personliga skäl. I målet behandlades bland annat om arbetstagaren hade överskridit sin kritikrätt efter att ha framfört kritik mot företagsledningen. Härtill uttalade domstolen att kritik från arbetstagarens sida måste vara konstruktiv för att inte bryta mot anställningsavtalet och att arbetstagaren, med tanke på chefspositionen, öppet kritiserat företagsledningen på ett oacceptabelt sätt.<sup>160</sup> Detta fall kan jämföras med AD 1987 nr 5 som berörde städare inom ett städentreprenadbolag. I målet ansåg domstolen att städarna inte varit underkastade några begränsningar av sin kritikrätt samt att kritiken de framförde mot bolaget inte var ett brott mot lojalitetskravet i anställningsavtalet. Till bedömningen hänvisade domstolen bland annat återigen till att det för arbetstagare med lägre befattningar inte kan ställas lika höga krav på lojalitet som för arbetstagare med högre befattningar. Målet behandlade även en strejk som fick stor uppmärksamhet i pressen. I relation till frågan om rätten att kritisera gjordes bedömningen att städarna inte agerat på ett sätt att de ansågs ha utnyttjat massmediernas intressen i illojalt syfte gentemot arbetsgivaren.<sup>161</sup>

Schmidt betonar att Arbetsdomstolen i AD 1986 nr 95 bedömt kritikrättens förhållande till lojalitetsplikten strikt i de fall arbetstagaren yttrat sig om missförhållanden till en myndighet. Arbetsdomstolen beaktade i målet framförallt i vilken mån de berörda arbetstagarna hade sökt rättelse genom arbetsgivaren innan rapportering till myndigheten ägde rum. Domstolen beaktade vidare om uppgifterna som lämnats saknat grund eller vittnat om bristande lojalitet genom den skada som en anmälan till en myndighet riskerar att orsaka arbetsgivaren.<sup>162</sup>

I AD 1997 nr 57, ”Samariten-målet”, sades tre arbetstagare upp efter de riktat kritik mot missförhållanden i bolaget. Den huvudsakliga frågan gällde om de hade överskridit sin kritikrätt genom yttranden i media i form av bland annat intervjuer i TV. Arbetstagarna hävdade att de hade blivit kontaktade av massmedia eftersom ett allmänt intresse hade väckts. Arbetstagarnas kritik ansågs enligt utredningen spegla verkligheten. Av vikt blev faktumet att massmedierna rapporterade en mer negativ och överdriven bild än vad arbetstagarna hade framfört. Denna omständighet bidrog till AD:s inställning att arbetstagarna inte kunde åläggas allt ansvar för skrivierna i medierna. Vidare beaktade AD att arbetsgivarens tidigare varningar om uppsägningar varit dåligt underbyggda. Trots att den framförda kritiken var skadlig för bolaget, betonade AD anställningsförhållandets karaktär och att en långtgående kritikrätt ligger i linje med yttrandefriheten för var och en. Av vikt i bedömningen var även att arbetstagarna innan medierapporteringen hade framfört kritiken till arbetsgivaren.<sup>163</sup>

---

<sup>158</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 282-283.

<sup>159</sup> Fahlbeck. (2013). s. 138.

<sup>160</sup> AD 1987 nr 22.

<sup>161</sup> AD 1987 nr 5. Se även 1982 nr 159.

<sup>162</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>163</sup> AD 1997 nr 57.

## 2.9 Arbetsrättsliga åtgärder i privat sektor

### 2.9.1 Avslutande av en anställning

“Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.”<sup>164</sup>

Uppsägning kan vara aktuellt i två typer av situationer, vid arbetsbrist och s.k. *personliga skäl*.<sup>165</sup> Vad som utgör innehållet i personliga skäl är avhängigt Arbetsdomstolens praxis.<sup>166</sup> Att ha i åtanke vid granskning av hur AD i praxis behandlar arbetstagares lojalitetsplikt är att frågan om uppsägning eller avsked oftast är central. Det AD fokuserar på i dessa mål är om den arbetsrättsliga åtgärden, alltså arbetsgivarens reaktion på arbetstagarens handlande, är acceptabel i det enskilda fallet. I Ds. 2002:56 framgår specifikt:

“Att ett handlande bedöms som illojalt svarar inte alltid på frågan om vilka sanktioner som arbetsgivaren kan tillgripa.”<sup>167</sup>

Ur praxis går därmed oftast inte att utläsa vilka slags åtgärder en arbetsgivare kan vidta generellt sett i förhållande till ett eventuellt lojalitetspliktsbrott.<sup>168</sup>

På ett övergripande plan uttalas det i förarbeten till LAS att Arbetsdomstolens bedömning beror på omständigheterna i varje enskilt fall. Det anses åligga arbetstagaren att vara medveten om de förpliktelser som ingår i anställningen och inte bryta mot dessa.<sup>169</sup> Generellt krävs det att arbetstagaren har åsidosatt sina åtaganden gentemot arbetsgivaren i så hög grad att det inte anses rimligt att anställningen ska fortsätta. Arbetsgivaren har en skyldighet att visa att uppsägning är den enda åtgärden som finns kvar att vidta.<sup>170</sup> Värt att notera är att begreppet saklig grund ändrades till sakliga skäl genom SFS 2022:835 *Lag om ändring i lagen om anställningsskydd* (SFS 1982:80). Syftet med lagändringen är att bedömningen ska bli mer förutsägbar vad gäller vilka omständigheter som kan läggas till grund för uppsägning av sakliga skäl. Tidigare kunde arbetstagarens antagna framtida beteende och intresse av att behålla anställningen vägas in i bedömningen, vilket begränsas genom lagändringen.<sup>171</sup>

”Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.”<sup>172</sup>

För att avsked ska vara aktuellt ska arbetstagaren uppenbarligen ha misskött sig grovt eller handlat illojalt gentemot arbetsgivaren.<sup>173</sup> Det som skiljer en uppsägning och ett avsked är alltså allvarlighetsgraden i arbetstagarens handlande. Avsked är endast aktuellt vid personliga skäl. Lojalitetspliktens omfattning förpliktar arbetstagaren att prioritera arbetsgivarens intresse i enlighet med anställningsavtalet.<sup>174</sup> Missbruk av

<sup>164</sup> 7 § 1st. Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>165</sup> Holm. (2004). s.137.

<sup>166</sup> Ds. 2021:17 En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

<sup>167</sup> Ds. 2002:56 s. 304.

<sup>168</sup> Ds. 2002:56 s. 304.

<sup>169</sup> Regeringens proposition 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. s. 86.

<sup>170</sup> Prop. 2021/22:176 s. 85.

<sup>171</sup> Prop. 2021/22:176 s. 87-88.

<sup>172</sup> 18 § 1st. Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>173</sup> Prop. 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd m.m given Stockholms slott den 25 maj 1973*. s. 149.

<sup>174</sup> Holm. (2004). s.137.

denna lojalitetsförpliktelse kan vanligen medföra konsekvenser i form av uppsägning eller avsked.<sup>175</sup>

För att exemplifiera hur olika omständigheter relaterar till varandra finns "Väröbruk-målet" där yttrandefriheten, kritikrätt, tystnadsplikt och allmän lojalitetsplikt behandlas. Gällande huruvida saklig grund för uppsägning förelåg uttalade domstolen att bedömningen bör beakta "*de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det som förevarit*"<sup>176</sup> snarare än på vad som ägt rum. Uppsägningen i fråga ogiltigförklarades av flera skäl. Arbetstagaren hade bland annat skickat ett brev till länsstyrelsen med kritik mot brister inom bolaget. Domstolen ansåg inte att kritikrätten överskridits då arbetstagaren under flera tillfällen tidigare år framfört kritiken internt utan respons. AD fann inte något som tydde på att arbetstagaren haft som avsikt att skada bolaget genom kritiken. I fråga om eventuellt tystnadspliktsbrott genom diverse typer av spridning av företagsinterna uppgifter fann domstolen att arbetstagaren endast vid två tillfällen spridit uppgifter som hade kunnat skada företaget ur konkurrenssynpunkt. Härtill såg dock domstolen till den omständighet att arbetstagaren tagit till sig av den kritik som arbetsgivaren framfört och därefter inte yppat fler uppgifter av denna art. De övriga tillfällen som arbetstagaren spred uppgifter ansågs inte utsätta bolaget för risk, detta utifrån en bedömning av uppgifternas art. Sammantaget ogiltigförklarades uppsägningen då domstolen bedömde arbetstagaren som lojal genom uppvisad beredskap att rätta sig efter arbetsgivarens uppmaningar. I förhållande till yttrandefriheten avstod AD från att applicera bestämmelserna i TF och YGL på det i målet privaträttsliga förhållandet. Härtill belyste AD att det för arbetstagaren inte fanns stöd i dessa författningar till hinder för den privata arbetsgivaren att besluta om uppsägning eller avsked.<sup>177</sup>

I AD 2006 nr 118 berörs frågan om avtalsreglerad och lagstadgad tystnadsplikt. Målet gällde en arbetstagare vid en privatägd vårdinrättning som påstods ha brutit tystnadsplikten vid flera tillfällen och även agerat oprofessionellt mot en brukare och andra arbetstagare. Arbetsdomstolen belyste värdet i att patienter och anhöriga ska kunna ha förtroende för de personer som utför vård, vilket ofta uttrycks genom att personliga uppgifter omfattas av tystnadsplikt och därmed inte ska lämnas ut till obehöriga. Arbetstagaren brast i respekt gentemot patienter, anhöriga och kollegor genom att bryta mot både interna regler, uppsatta av arbetsgivaren, och de nationellt reglerade tystnadspliktsreglerna i Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). AD tog i målet hänsyn till den omständighet att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren, genom dennes agerande, rubbats allvarligt. Sammantaget utgjorde arbetstagarens agerande saklig grund för uppsägning.<sup>178</sup>

---

<sup>175</sup> Holm. (2004). s.138.

<sup>176</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>177</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>178</sup> AD 2006 nr 118.

## 2.9.2 Arbetstagarens tjänsteställning

“En väsentlig förutsättning för ett anställningsförhållande är alltså att en arbetsgivare kan känna förtroende för en arbetstagare.”<sup>179</sup>

Det är allmänt erkänt att arbetstagarens tjänsteställning och grad av ansvar påverkar arbetsgivarens möjligheter att besluta om uppsägning eller avsked. Kraven på sakliga skäl tunnans ut för arbetstagare med högre befattningar eller som arbetsgivaren har fog att ha förtroende för.<sup>180</sup> Sammantaget har denna omständighet betydelse oavsett vilken typ av lojalitetsaspekt det handlar om, i tvist om uppsägning eller avsked.<sup>181</sup> Med en högre tjänsteställning kommer större krav på ansvar och omdöme. Om detta förtroende förbrukas är arbetsgivarens möjligheter att vidta allvarligare åtgärder större.<sup>182</sup> Omvänt kan bedömningen av att en arbetstagare inte har en högre position eller förtroendeställning minska arbetsgivarens möjlighet till uppsägning eller avsked.<sup>183</sup>

Praxis aktualiserar tydligt att det för arbetstagare som har förtroendeställning eller högre position ställs högre krav på lojalitet gentemot arbetsgivaren.<sup>184</sup> Ett konkret exempel återfinns i AD 2006 nr 103. I målet behandlades en arbetstagare i en ideell idrottsförening som skickade två mejl med kritik mot ledningen till ett stort antal mottagare. Arbetstagaren ansågs av Arbetsdomstolen befinna sig i en förtroendeställning, då denne representerade föreningen gentemot medlemsklubbar. Föreningen kunde på grund av detta ställa högre krav på lojalitet. Mejlen som skickades ut hade karaktären av personangrepp snarare än saklig kritik och skadade föreningens anseende. Några avgörande faktorer var det höjda kravet på lojalitet utifrån en förtroendeställning, kritikens karaktär och skadan som arbetstagaren orsakat föreningen.<sup>185</sup>

## 2.9.3 Arbetstagarens syfte med agerandet

Arbetsdomstolen utreder återkommande huruvida det framgår om arbetstagaren genom sitt agerande eller yttrande haft som avsikt att skada arbetsgivaren eller dess verksamhet. Denna bedömning visar sig i många fall vara en av de mest avgörande faktorerna för gränsdragningen om en arbetstagare brutit mot lojalitetsplikten.<sup>186</sup>

När lojaliteten brutit på grund av brott mot tystnadsplikt krävs det att uppgifterna som avslöjats riskerar att skada arbetsgivaren. Detta mot bakgrund att det ligger i arbetsgivarens intresse att uppgifterna inte sprids till konkurrerande verksamheter.<sup>187</sup> Rör bedömningen huruvida handlandet utgör sakliga skäl för uppsägning krävs en mer nyanserad bedömning, där fler omständigheter vägs in, beroende på det enskilda fallet.<sup>188</sup> För att arbetsgivaren ska ha möjlighet att säga upp eller avskeda en arbetstagare med hänvisning till tystnadspliktsbrott beaktar Arbetsdomstolen olika

---

<sup>179</sup> AD 2020 nr 26.

<sup>180</sup> Källström & Malmberg. (2022). s. 156-157. Se även AD 1982 nr 110.

<sup>181</sup> Se AD 2012 nr 25, 2006 nr 103, AD 1987 nr 5, AD 2006 nr 118, AD 2010 nr 50, AD 1987 nr 22, AD 2013 nr 94, AD 2012 nr 79.

<sup>182</sup> AD 2013 nr 94.

<sup>183</sup> AD 2012 nr 79.

<sup>184</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>185</sup> AD 2006 nr 103.

<sup>186</sup> Se AD 1986 nr 95, AD 2012 nr 25.

<sup>187</sup> Ds 2002:56 s. 314.

<sup>188</sup> AD 1994 nr 79.

omständigheter. Arbetstagarens position eller uppdrag, hur försvarbart agerandet är, hur kritik från arbetsgivarens sida bemöts, samt vilken i utsträckning arbetsgivarens intressen respekteras är omständigheter som beaktas av AD.<sup>189</sup>

Om AD anser att det finns bevisning för att arbetstagaren genom sitt agerande haft som syfte att skada arbetsgivaren giltigförklaras vanligen uppsägningar och avsked.<sup>190</sup> Arbetsdomstolen uttrycker vikten av syftet specifikt i AD 1986 nr 95. Domstolen fann inte att arbetstagarna hade *“godtagbara skäl för de i sammanhanget allvarliga uppgifterna”*<sup>191</sup> som lämnades till länsstyrelsen. Härtill fann domstolen att syftet med rapporteringen var att skapa svårigheter för bolaget och dess ägare. AD intog även inställningen att arbetstagarna borde ha insett riskerna för skada och besvär med sitt agerande.<sup>192</sup>

När det handlar om kritiska uttalanden om arbetsgivaren eller dess verksamhet ska arbetstagaren i första hand framföra kritiken internt för att inte agera illojalt.<sup>193</sup> Denna omständighet väger tungt. Den kan förknippas med syftet att beakta arbetsgivarens intressen, alltså inte medföra risk för skada, oberoende av om rapportering skett till en myndighet eller till media.<sup>194</sup> I de fall där AD funnit att arbetstagaren inte har haft som syfte att skada arbetsgivaren beror det ofta på om arbetsgivaren har framfört varningar och om arbetstagaren har fått möjlighet att rätta sitt beteende efter kritiken.<sup>195</sup>

---

<sup>189</sup> Ds 2002:56 s. 314-315.

<sup>190</sup> AD 2006 nr 103, AD 1986 nr 95, AD 1961 nr 27.

<sup>191</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>192</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>193</sup> AD 1997 nr 57.

<sup>194</sup> AD 1986 nr 95, AD 1961 nr 27, AD 1997 nr 57.

<sup>195</sup> AD 1994 nr 79, AD 2012 nr 25, AD 2012 nr 79.

## 3 Analys – sociala medier

### 3.1 Inledning

På arbetsrättens område finns omfattande praxis som behandlar arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning. En genomsökning av Arbetsdomstolens domar de senaste 30 åren visar att en majoritet av mål rörande bristande lojalitet är relaterade till arbetsgivarens konkurrensperspektiv. Eftersom Arbetsdomstolen är högsta instans för arbetsrättsliga mål tas få tvister upp i domstol, många tvister löses istället mellan parterna.

Utifrån rättsutredningen om arbetsgivarens möjligheter att avsluta en arbetstagares anställning på grund av bristande lojalitet har några omständigheter visat sig vara återkommande och tungt vägande. Omständigheterna bedöms i relation till det enskilda fallet. Härtill påverkar flera andra faktorer, exempelvis typ av bransch, verksamhetens art, arbetsuppgifternas natur samt arbetstagarens tjänsteställning. Dessa faktorer ställs i relation till arbetstagarens yttrande eller handlande. Det är svårt att generalisera och ge en helt tydlig bild av när omständigheter kolliderar vid en arbetstagares användning av sociala medier, då det ännu saknas praxis. Troligtvis är sociala medier inte självständigt avgörande i bedömningen av bristande lojalitet. Vikten ligger vid att arbetstagaren har en skyldighet att vara lojal, oavsett plattform.

Då bestämmelserna i TF och YGL inte appliceras på den privatanställda finns inget grundlagsskydd för dessa arbetstagares yttrandefrihet. Eftersom lojalitetsförpliktelser har företräde kan arbetsgivaren genom bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal både utöka och begränsa arbetstagarens yttrandefrihet. Vidare har arbetsgivaren rätt att utreda vem som har yttrat sig och i förlängningen vidta repressalier. Denna rättighet gäller oavsett var och i vilken form yttranden har skett. Förslag att stärka privatanställdas yttrandefrihet har avslagits med hänsyn till risk för försvagad lojalitet. Ett förstärkt skydd för yttrandefrihet har även ansetts kollidera med avtalsprincipen. Arbetsgivaren kan härmed i viss mån påverka yttrandefrihetens omfattning genom att lojalitetsplikten får företräde. För att kunna dra eventuella slutsatser kring vilka yttranden eller ageranden en arbetstagare kan göra på sociala medier kommer utgångspunkten tas i den praxis och de rättsliga principer som finns tillgängliga i det arbetsrättsliga fältet och som utretts i föregående kapitel.

Responserna från de tillfrågade företagen var begränsad och kunde inte styrka ett generaliserat resonemang om hur företag hanterar policys för sociala medier. Av totalt sex svar framkom följande: Två företag hade policys för sociala medier men avstod från att dela dem externt, med hänvisning till sekretess. Två andra företag bekräftade varken om de hade policy eller inte. De sista två företagen hade ingen policy för sociala medier. Övriga svar uteblev. Analysen hade möjligen gynnats av att innehålla resonemang utifrån hur samspelet mellan sociala medier och ett anställningsförhållande ser ut i verkligheten. Dock är en indikation från företagens

respons att hanteringen av anställdas sociala medier kan vara ett känsligt och möjligen svårhanterat ämne.

Efter ändringarna i LAS år 2022 har inga nya mål tillkommit där uppsägning på grund av sakliga skäl har prövats. Arbetstagarens intresse av att ha kvar anställningen samt dennes antagna framtida beteende ska inte längre vägas in i bedömning vid tvist om uppsägning. Hur Arbetsdomstolen kommer döma efter ändringarna är svårt att förutse.

## **3.2 Kritiska yttranden och ageranden på sociala medier**

En arbetstagare har rätt att kritisera sin arbetsgivare. Denna rättighet fås genom en anställning och har konstaterats utgöra en typ av yttrandefrihet enligt Arbetsdomstolen. Dock är kritikrätten begränsad utifrån lojalitetsplikten och mer eller mindre långtgående beroende på hur yttrandefriheten är utökad eller begränsad genom kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Ett exempel på hur kritikrätten kan vara reglerad är genom uppförandekoder eller interna riktlinjer som uppmanar anställda att tala gott om företaget. Dessa typer av interna riktlinjer kan indirekt anses bilda en ram för arbetstagarens möjlighet att kritisera arbetsgivaren. Nedan behandlas några aspekter av kritikrätten som analyseras, i relation till sociala medier, med hjälp av principer som framkommit av utredningen.

### **3.2.1 Kan kritiken skada arbetsgivaren?**

Vilken skada ett kritiskt uttalande eller agerande kan ha för arbetsgivaren har stor betydelse för hur mycket och om vad en arbetstagare kan yttra sig. En arbetstagare är skyldig att vara lojal och ogrundad kritik bedöms som illojalt beteende enligt praxis. Om syftet med att sprida information om arbetsgivaren endast är att åsamka skada anses agerandet oftast oacceptabelt. Viss kritik, av allvarligt slag, kan givetvis vara nödvändig att framföra internt eller externt. *Visselblåsarlagen* skyddar arbetstagare som rapporterar missförhållanden av allmänintresse. Även om rapporteringen skulle orsaka arbetsgivaren skada väger allvarliga missförhållanden upp för detta. Allvaret i missförhållandena står i proportion till nödvändigheten att kritiken framförs i syfte att få rättelse. Arbetsgivaren har till exempel en skyldighet att värna om de mänskliga rättigheterna och ifall brott mot dessa sker är det, i ett demokratiskt land, angeläget att det kommer fram. Att rapportera genom sociala medier i första hand skyddas inte av *Visselblåsarlagen*, då den som huvudregel ger skydd för rapportering som sker genom arbetsgivarens interna kanaler.

Kritikrätten kan ses i ljuset av sociala medier, detta då en arbetstagare är berättigad att kritisera sin arbetsgivare även utanför arbetsplatsen. Gällande kritiska yttranden på sociala medier är det dock troligt att det faktum att yttrandena skett på just sociala medier inte alltid är avgörande. Rimligen beaktas de "traditionella" omständigheterna som hur skadligt kritiken anses vara för arbetsgivaren, syftet med kritiken, samt arbetstagarens tjänsteställning eller om kritiken tagits upp internt i första hand.

Dock skulle det faktum att yttranden eller ageranden utspelar sig på just sociala medier kunna ses med hänsyn till att information på sociala medier kan nå en stor



publik på kort tid. Detta jämfört med ett ”traditionellt” yttrande till exempelvis en myndighet. Sett från detta perspektiv är det rimligt att anta att sociala mediers karaktär bildar en egen omständighet som skulle kunna leda till skada för arbetsgivaren. Härtill finns det troligen en skillnad i om kritik yttras offentligt eller privat till en begränsad krets av människor. Ur ett arbetsgivarperspektiv ses troligen ett offentligt yttrande som mer illojalt.

Har en arbetstagare inte framfört kritiken till arbetsgivaren i första hand finns en större risk att denne betraktas som illojal. Denna aspekt av illojalitet skulle kunna leda till att anställningen avslutas vilket har bekräftats av den praxis som har studerats. Att kritik beträffande arbetsgivaren eller dess verksamhet framförs på sociala medier har troligtvis ingen betydelse i relation till huvudregeln om att kritiken skall framföras internt först. Med andra ord består huvudregeln, oavsett hur eller med vilka medel kritiken yttras.

### **3.2.2 Arbetstagarens tjänsteställning**

Det har av utredningen bekräftats att en arbetsgivare får ställa högre lojalitetskrav på arbetstagare denne har anledning att ha förtroende för. Detta har visat sig gälla både för arbetstagare med högre tjänstposition eller för arbetstagare som exempelvis på grund av sina arbetsuppgifter förväntas vara redliga. En generell utgångspunkt i arbetsrättslig praxis är att dessa arbetstagare bör vidta extra försiktighet. Principen är möjligen överförbar även till användande av sociala medier, vilket skulle kunna begränsa arbetstagares möjligheter till yttranden eller ageranden.

Arbetsgivaren är till skillnad från arbetstagaren troligen mer medveten om vilka yttranden och ageranden som kan riskera skada för verksamheten. Genom användning av sociala medier skulle en kollision kunna uppstå om parterna inte helt förstår varandras perspektiv. Högre uppsatta arbetstagare är antagligen mer medvetna om vad som riskerar att skada arbetsgivaren, eftersom de arbetar närmare de ledande funktionerna. Om denna medvetenhet antas vara mer bristande hos arbetstagare med lägre befattningar kan det antas att det finns fler risker med deras användande av sociala medier. Omvänt kan en högre uppsatt arbetstagares eventuellt illojala användande av sociala medier utgöra en större skaderisk för arbetsgivaren, just på grund av dennes position.

### **3.3 Yttranden eller ageranden på sociala medier som bryter mot tystnadsplikt**

Yttranden eller ageranden som bryter mot tystnadsplikt ses allvarligt på enligt praxis. Oberoende om tystnadsplikt finns reglerad i lag, kollektivavtal eller anställningsavtal anses tystnadsplikt implicit föreligga som en del av den allmänna lojalitetsplikten. Vid bedömning om spridningen av företagsinterna uppgifter utgör sakliga skäl för att avsluta anställningen beaktas vilken skada uppgifterna kan orsaka arbetsgivaren ur ett konkurrensperspektiv samt syftet med spridningen av informationen. Vidare är det av vikt om det föreligger eventuella bestämmelser i kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. I kollektivavtal är det möjligt att fastställa vilka slags överträdelser som ger konsekvenser vid brott mot tystnadsplikt. I vissa fall beaktas även i vilken mån arbetsgivaren har tydliggjort att uppgifter ska behandlas med diskretion.

En stor del av användningen på sociala medier är att yttranden, utöver i text, kan ske genom bild och film. En del människor använder idag sociala medier för att dela med sig av sin vardag och erfarenheter till andra. Att människor delar med sig av sina arbetslivserfarenheter eller sin arbetsituation kan antas förekomma ofta men kan troligen vara riskfyllt för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Ett exempel är att företagsintern information riskerar att nå ut i bild- eller film-format. I dessa situationer kan sekretessbelagda uppgifter avslöjas, utan att arbetstagaren är medveten om det. I en eventuell tvist om åtgärder från arbetsgivarens sida väger troligen eventuell medvetenhet och syfte tungt i bedömningen. Självfallet beror det även på vilken typ av information som sprids och hur mycket denne riskerar att skada arbetsgivaren.

Sociala medier kan medföra en risk att företagsintern information sprids snabbt och till många mottagare. Skulle det hända att en arbetstagare bryter mot sin tystnadsplikt på sociala medier kan det antas att arbetsgivaren orsakas stor skada inom kort tid. Ett långtgående resonemang är att information kan hamna i fel händer och utnyttjas inom brottslig verksamhet.

### **3.4 Yttranden eller ageranden på sociala medier innehållande personliga åsikter eller personligt engagemang**

Sociala medier kan användas hela tiden som en del av vardagen, oavsett tid på dygnet och i vilka syften som helst. Även om det ofta finns en tydlig gräns mellan vad som är arbetstid och fritid är det rimligt att användning av sociala medier, ur ett arbetsgivarperspektiv, kan påverka anställningsrelationen. Att arbetsgivaren ska kunna ha förtroende för arbetstagaren har visat sig vara så pass grundläggande att lojalitetsförpliktelsen sträcker sig även utanför arbetstid. Eftersom förtroende är avgörande för fortsatt samarbete mellan parterna skulle alltså handlanden på arbetstagarens fritid kunna ligga till grund för uppsägning eller avsked. Att på fritiden yttra sig eller agera utifrån personliga åsikter och engagemang på sociala medier skulle därmed kunna få konsekvenser för anställningen. Givetvis beror detta på vilken typ av yttranden eller ageranden det rör sig om, i relation till andra faktorer som exempelvis verksamhetens art eller typ av bransch. Det ligger i vissa verksamheters art att verka för en objektiv och saklig framställning av information, exempelvis public service och nyhetsmedia. En arbetsgivare inom en sådan typ av bransch är berättigad att ställa vissa krav på sina anställda, exempelvis att dessa bör vara opartiska i aktuella samhällsfrågor vilket har bekräftats i målet AD 2015 nr 61. I detta mål fall tog AD hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning men snarare i relation till typen av verksamhet där arbetstagaren som programledare var ansiktet utåt för ett opartiskt företag. Då med hänvisning till att krav som dessa kan förekomma i exempelvis verksamhetens policys. En arbetstagare som får stor uppmärksamhet på sociala medier eller på något sätt verkar opinionsbildande skulle kunna medföra problem för verksamheten och till följd av detta troligen skada arbetsgivarens anseende.

När det gäller yttranden och ställningstaganden av personliga åsikter på sociala medier kan gränsdragningen vara svår gällande vad som kan riskera att relatera till en anställning. Av utredningen har det framgått att det är grundläggande att arbetstagaren är medveten om vilka förpliktelser som följer av anställningen och

anställningsavtalet. Dock är det troligt att detta i praktiken inte anammas särskilt mycket i användningen av sociala medier då dessa utgör en stor del av privatlivet. När en arbetstagare är omedveten om att dennes åsikter eller yttranden kan kollidera med anställningsförpliktelserna är det troligt att arbetsgivaren i första hand vidtar mindre åtgärder, exempelvis varningar eller tillsägelser. I en bedömning av eventuellt lojalitetspliktsbrott är det antagligen av vikt hur tydligt eventuella policys är utformade och i vilken mån arbetsgivaren klargjort hur arbetstagaren bör förhålla sig för att inte bryta mot dessa. Har varningar eller tillsägelser utdelats blir det rimligt att se till hur arbetstagaren rättar sig efter dessa innan fler åtgärder vidtas.

Det är rimligt att anta att människor ser sociala medier som en del av privatlivet. Möjligen kan situationer uppstå där en arbetstagare på sociala medier yttrar sig eller agerar på ett sätt som enligt arbetsgivaren inte stämmer överens med verksamhetens värdegrund. Skulle en arbetsgivare ingripa i en sådan situation finns det troligen risk för att arbetstagaren upplever ingripandet som ett intrång i sitt privatliv eller en kränkning av sin integritet. Detta kan möjligen kollidera med artikel 8 i EKMR om skydd för människors privatliv. Det skulle kunna försvåra arbetsgivarens möjligheter att ingripa på grund av en arbetstagares användning av sociala medier. Det är svårt att veta hur mycket en arbetsgivare har anledning och möjligheter att utreda vad en arbetstagare gör i privatlivet. Ur ett annat perspektiv har en arbetsgivare inte full inblick i en arbetstagares privatliv och eventuella användning av sociala medier, vilket skulle kunna innebära svårigheter för arbetsgivaren att upptäcka illojalt beteende. Från ett arbetsgivarperspektiv skall, som utrett, proportionalitetsprincipen alltid beaktas vid vidtagandet av åtgärder. I förhållande till en arbetstagares användning av sociala medier är det troligen extra viktigt att arbetsgivaren beaktar proportionaliteten mellan en åtgärd och arbetstagarens handlande.



## 4 Sammanfattning och slutsatser

### 4.1 Inledning

I följande sammanfattning besvaras uppsatsens frågeställningar utifrån en kombination av föregående utredning och analys. Sammanfattningen avslutas med slutsatser förankrade i uppsatsen.

### 4.2 Var går gränsen för en privatanställd arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt respektive lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren?

Alla människor har lagstadgad yttrandefrihet och därmed ett skydd från kränkningar från det allmänna när denna frihet nyttjas. Ur ett arbetsrättsligt perspektiv utgör inte den privata arbetsgivaren "det allmänna", vilket innebär att den privatanställdas yttrandefrihet kan begränsas utan hinder från bestämmelserna i TF och YGL. Arbetstagare i den del av den privata arbetsmarknaden som finansieras av offentliga medel har ett förstärkt lagstadgat skydd för meddelarfrihet jämfört med övriga privatanställda. Ett heltäckande skydd finns i Europakonventionens artikel 8 och artikel 10 för alla människors rätt till yttrandefrihet och privatliv. Europakonventionen kan ge visst skydd för förhållanden mellan privaträttsliga subjekt, då konventionsstaten kan hållas skyldig för brott mot konventionen.

Lojalitetsplikten följer av anställningen och har, i privat sektor, företräde framför den allmänna yttrandefriheten. Förpliktelsen att som arbetstagare vara lojal gentemot arbetsgivaren är en implicit följd av anställningsförhållandet. Grundläggande är att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intressen före sina egna intressen och får inte handla på sätt som kan skada arbetsgivaren. I lojalitetsplikten ingår tystnadsplikten som tydligt exemplifierar hur arbetstagarens yttrandefrihet kan begränsas genom lag, avtal och policys. En privat arbetsgivare har stor möjlighet att genom kollektivavtal, enskilda avtal eller interna riktlinjer bestämma vilka uppgifter som omfattas av tystnadsplikt samt vilka konsekvenser som följer av spridning av uppgifter.

Mellanliggande yttrandefriheten och lojalitetsplikten återfinns kritikrätten, det vill säga rätten för en arbetstagare att kritisera arbetsgivaren eller förhållanden på arbetsplatsen. Denna kan, trots att den konstaterats ligga i linje med yttrandefriheten, begränsas av lojalitetsplikten. Kritikrättens oförenlighet med lojalitetsplikten kan även visa sig leda till avslutande av en anställning, detta om syftet med kritiken är att åsamka arbetsgivaren skada. Kritik som är skadlig och betraktas som illojal samspelar med olika omständigheter, bland annat arbetstagarens tjänstposition samt om arbetstagaren framfört kritiken internt i första hand. En allmän gränsdragning för helt oacceptabel form av kritik är allvarliga kränkningar, lögner och hot riktade till arbetsgivaren.

Gränsen för vad som anses vara illojalt agerande av arbetstagaren beror på omständigheter i det enskilda fallet, exempelvis möjlig skada agerandet innebär för

arbetsgivaren, syftet med agerandet, arbetstagarens tjänstposition, samt verksamhetens art. Tydliga exempel på situationer när gränsen är överskriden är bland annat otillåten konkurrens, brottsliga gärningar på fritiden, röjande av företagshemligheter, brott mot tystnadsplikt, samt överträdelse av kritikrätten.

### **4.3 Hur ser arbetsgivarens möjligheter ut att avsluta en arbetstagares anställning i privat sektor på grund av att dennes yttranden eller ageranden kolliderar med lojalitetsplikten?**

Det har genom utredningen och analysen konstaterats att illojalt handlande från arbetstagarens sida kan te sig på olika sätt genom yttranden och ageranden. Med tanke på att en stor del av AD-målen som behandlar frågor om bristande lojalitet ofta har utmynnat i åtgärder i form av just uppsägning eller avsked bekräftas det hur stark lojalitetsplikt en privatanställd är bunden av. Oavsett vilken typ av illojalitet det rör sig om har det framkommit att de omständigheter som är nämnda i avsnitt 4.1 är avgörande för bedömningen om sakliga skäl för att avsluta en anställning föreligger. En generell utgångspunkt är att arbetsgivaren innan beslut om uppsägning eller avsked ska ha vidtagit mindre åtgärder, exempelvis varningar och omplacering. Visserligen görs av AD alltid en nyanserad bedömning utifrån alla omständigheter i det enskilda fallet. Exempel på omständigheter som faller utanför de illojalitetsrelaterade men ändå beaktas är eventuella samarbetsproblem samt om och i vilken mån arbetstagaren rättat sitt beteende utifrån arbetsgivarens anvisningar. Överskridande av kritikrätten genom de omständigheter som nämnts i föregående avsnitt kan betraktas som illojalt handlande, som öppnar upp möjligheter för arbetsgivaren att avsluta en anställning.

Vidare kan brott mot tystnadsplikt vara avgörande för arbetsgivarens möjligheter att skilja en arbetstagare från dennes anställning. Det har visat sig vara av avgörande vikt om tystnadsplikten finns reglerad i lag, kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Företagsintern information som sprids av en arbetstagare där det inte finns bestämmelser rörande tystnadsplikten ses i förhållande till hur stor skada arbetsgivaren riskerar att åsamkas när dessa uppgifter yppas. Oavsett i vilken mån tystnadsplikten är reglerad, beror arbetsgivarens möjligheter att avsluta anställningen på arbetstagarens syfte med spridningen av uppgifterna. Detta kan arbetsgivaren behöva utreda för att ha grund för dessa typer av arbetsrättsliga åtgärder. Denna omständighet samspelar med hur starkt arbetsgivarens intresse av att hemlighålla informationen är, utifrån ett konkurrensperspektiv.

### **4.4 Hur kan yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten appliceras på en arbetstagares användning av sociala medier? Kan användning av sociala medier medföra risker i anställningsförhållandet?**

Brott mot lojalitetsplikten i dess nämnda uttryck kan uppkomma genom en arbetstagares användning av sociala medier, trots att sociala medier sannolikt används i privatlivet. En arbetstagare kan på sociala medier överskrida sin kritikrätt, bryta mot tystnadsplikt, uttrycka personliga åsikter och utöva personligt engagemang och genom detta hamna i kollision med anställningsförpliktelserna gentemot

arbetsgivaren. Vid applicering av lojalitetsplikt, kritikrätt och yttrandefrihet på användningen av sociala medier uppstår nya spänningsfält. Sociala medier karakteriseras av snabb spridning av information till en stor publik på kort tid, vilket kan resultera i risker för arbetsgivaren och dess verksamhet. Något som sker på en arbetstagares sociala medier kan ur arbetsgivarens perspektiv eventuellt uppfattas förtroendeskadligt.

Vidare är det troligt att en arbetstagare i sin användning av sociala medier i privatlivet inte alltid agerar medvetet utifrån sin anställning eller tjänstposition. Det är bekräftat att privata yttranden och ageranden på sociala medier kan riskera att påverka arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren. En allmän analys är att de traditionella omständigheter och aspekter som beaktas vid bedömningen av bristande lojalitet också appliceras i de fall handlandet utspelat sig på sociala medier.

#### **4.5 Slutsatser**

Utifrån ovanstående sammanfattning har det framgått att förhållandet mellan yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten är ett klurigt fält att ge absoluta svar inom. Sociala mediers roll i relation till dessa arbetsrättsliga områden är ett intressant fenomen, just med tanke på den svårdefinierade gränsdragningen mellan privatliv och anställningsrelaterad lojalitet.

Det är rimligt att diskutera hur framtiden kommer se ut när det gäller arbetsgivarens kontroll över arbetstagares användning av sociala medier. En fråga att ställa sig och reflektera över är om övervakning av privatliv kan bli ett viktigare fenomen inom arbetsrätten, särskilt med tanke på den snabba utvecklingen av artificiell intelligens och dennes eventuella roll i anställningsrelaterade situationer.

Det är möjligt att det med tiden kommer att framställas mer rättspraxis om hur sociala medier bör behandlas i arbetslivet. En del ser troligen fördelar i tydlig lagstiftning på området, medan andra önskar ett mer oreglerat förhållningssätt och menar att bestämmelser rörande användning av sociala medier ska regleras i avtal.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Propositioner

Regeringens proposition 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Regeringens proposition 2021/22:59 Ett ändamålsenligt skydd för tryck- och yttrandefriheten.

Regeringens proposition 2020/21:193 Genomförande av visseblåsardirektivet.

Regeringens proposition 2017/18:49 Ändrade mediegrundlagar.

Regeringens proposition 2016/17:31 Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.

Regeringens proposition 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m given Stockholms slott den 25 maj 1973.

### Statens offentliga utredningar

SOU 2020:38 Ökad trygghet för visseblåsare.

SOU 2017:41. Meddelarskyddslagen - fler verksamheter med stärkt meddelarskydd.

SOU 2012:55 En översyn av tryck- och yttrandefriheten.

SOU 1990:12 Meddelarrätt.

SOU 1988:30 Arbetsdomstolen - betänkande av AD utredningen.

### Utskottsbetänkanden

Konstitutionsutskottets betänkande 2016/17:KU7 Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.

### Departementsserien

Ds. 2021:17 En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Ds. 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Ds. 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda.

### Kommittédirektiv

Dir. 2012:76 Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.

### EU-direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 november 2019 om skydd för personer som rapporterar överträdelser av unionsrätten.



## Litteratur

- Axberger, Hans-Gunnar. (2023). *Yttrandefrihetsgrundlagarna*. Uppl. 5. Stockholm. Norstedts Juridik AB.
- Danelius, Hans & Danelius, Johan & Bull, Thomas & Cameron, Iain. (2023). *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. Uppl. 6:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB.
- Domeij, Bengt. (2016) *Från anställd till konkurrent: Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler*. Uppl. 1:1. Stockholm. Wolters Kluwer Sverige AB.
- Domeij, Bengt. (2023). *Patent och företagshemligheter*. Uppl. 3. Uppsala. Iustus Förlag AB.
- Fahlbeck, Reinhold. (1992). *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet: En kommentar*. Uppl. 1:1. Stockholm. C.E. Fritzes AB.
- Fahlbeck, Reinhold (2013). *Lagen om företagshemligheter - en kommentar och rättsöversikter*. Uppl 3:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB.
- Fransson, Susanne. (2013). *Yttrandefrihet och Whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*. Uppl. 2. Stockholm. Premiss Förlag.
- Glavå, Mats. (2023). *Arbetsrätt*. Uppl. 5:1. Lund. Studentlitteratur AB.
- Holm, Anders. (2004). *Den avtalsgrundande lojalitetsplikten - en allmän rättsprincip*. Akademisk avhandling. Linköping. Förlag: Linköpings universitet. UniTryck.
- Hydén, Håkan. & Hydén, Therese. (2019). *Rättsregler*. Upplaga 8:1. Lund. Studentlitteratur AB.
- Kleineman, J. Rättsdogmatisk metod. I: *Juridisk Metodlära*. Nääv, M. & Zamboni, M. (red.). (2018). Uppl. 2:1. Lund. Studentlitteratur AB. s. 21ff.
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2022). *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppl. 6.1. Uppsala. Iustus Förlag AB.
- Lehrberg, Bert. (2004). *Praktisk juridisk metod*. Uppl. 4. Uppsala. Iustus Förlag AB.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). *Anställningsskydd: En lagkommentar*. Uppl. 10:1. Stockholm. Norstedts Juridik AB.
- Munukka, Jori. (2007). *Kontraktuell Lojalitetsplikt*. Stockholm. Jure förlag AB.
- Peczenik, Aleksander. (1995). *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*. Uppl. 1:1. Stockholm. Norstedts juridik/fritzes förlag AB.
- Samuelsson, Joel. & Melander, Jan. (2009). *Tolkning och tillämpning*. Uppl. 2. Uppsala. Iustus Förlag AB.
- Schmidt, Folke & Sigeman, Tore. (1994). *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga. Stockholm. Juristförlaget JF AB.
- Warnling Conradson, Wiweka. & Bernitz, Hedvig. (2019). *En orientering i Tryckfrihet & Yttrandefrihet*. Uppl. 6. Stockholm. Jure Förlag AB.
- Westregård, Annamaria. (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Doktorsavhandling. Lunds universitet.

## Rättsfall

### Arbetsdomstolen

AD 2023 nr 32.	AD 2001 nr 3.
AD 2020 nr 26.	AD 2001 nr 2.
AD 2018 nr 31.	AD 1999 nr 144.
AD 2017 nr 12.	AD 1998 nr 97.
AD 2015 nr 61. "SVT-målet"	AD 1997 nr 57. "Samariten-målet".
AD 2013 nr 94.	AD 1994 nr 79. "Väröbruk-målet".
AD 2012 nr 79.	AD 1993 nr 12.
AD 2012 nr 25.	AD 1987 nr 22.
AD 2011 nr 74.	AD 1987 nr 5.
AD 2010 nr 50.	AD 1986 nr 95.
AD 2006 nr 118.	AD 1982 nr 159.
AD 2006 nr 103.	AD 1982 nr 110.
AD 2003 nr 84.	AD 1976 nr 102.
AD 2003 nr 51.	AD 1961 nr 27.

### Justitieombudsmannen

JO 2009/10. s. 460.

### Europadomstolen

Fuentes Bobo v. Spain, no. 39293/98, ECHR 2000.

Heinisch v. Germany, no. 28274/08 ECHR 2001.

Palomo Sanchez and others v. Spain, nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06. ECHR 2011.

Antović and Mircović v. Montenegro, no 70838/13. ECHR 2017.  
(<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-11757>).

López Ribalda and Others v. Spain, nos 1874/13 and 8567/13. ECHR 2019.  
(<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-12630>).

## Elektroniska källor

### Artiklar

Bankel, Anna-Klara. MTR vill säga upp Alida – vloggade om jobbet som tågvärd. SVT Nyheter. 2023-08-23. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/mtr-vill-saga-upp-alida-vloggade-om-jobbet-som-tagvard> (Hämtad 2023-10-30).

Månsson, Annie. Filip Dikmen sparkas från ”Musikhjälpen” – efter videor om Israel och Palestina. Aftonbladet. 2023-10-26. <https://www.aftonbladet.se/nojesbladet/a/8J0j42/filip-dikmen-stangs-av-fran-musikhjalpen> (Hämtad 2023-10-30).

### Lagkommentarer

Jermsten, Regeringsformen (1994:152) 2 kap. 1 §. Karnov (Juno). besökt 2023-12-06.

Ericson, Bo & Grahn, Erik & Ask, Henric. Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Lexino (Juno). Besökt 2023-12-12.

## Bilaga 1

### Exempelklausuler, anställningsavtal:

#### Exempel 1: chefsposition.

##### Lojalitet och sekretess

Förhållandet mellan Bolaget och AA grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. AA skall vid alla tillfällen och sammanhang tillvarata och främja Bolagets intressen. Det åligger AA att följa gällande lagar och föreskrifter och vid var tid av Bolaget utfärdade instruktioner, riktlinjer och anvisningar.

AA förbinder sig att såväl under anställningen som efter dess upphörande inte utnyttja eller röja Bolagets företagshemligheter eller annan information som Bolaget håller hemlig såsom exempelvis kundregister, prissättningsstrategier eller affärsangelägenheter och vars obehöriga nyttjande kan medföra icke oväsentlig skada för Bolaget.

Bryter AA mot sekretessen enligt detta avtal, är Bolaget berättigat att för varje överträdelse erhålla ett vite motsvarande sex (6) gånger den genomsnittliga bruttomånadslönen som AA haft hos Bolaget under den senaste tremånadersperioden före överträdelsen eller, om anställningen upphört, före anställningens upphörande. Bolaget äger även rätt att erhålla ytterligare ersättning för det fall den skada som Bolaget lider på grund av brott mot klausulen överstiger vitesbeloppet.

#### Exempel 2: tjänsteman.

##### Lojalitet

AA ska i alla sammanhang tillvarata och främja Bolagets intressen och ägna hela sin arbetstid åt Bolaget.

##### Sekretess

AA är införstådd med och åtar sig att följa Bolagets regler avseende sekretess och insiderinformation, vilka framgår av personalhandboken. Dessa regler ska äga tillämpning även efter anställningens upphörande.