

Juridiska institutionen

Examensarbete 30hp höstterminen 2011

”Jag hatar min chef”

Lojalitetsplikt och kritikrätt i förhållande till sociala medier ur ett
teoretiskt och empiriskt perspektiv

Gabriella Persson



Handledare: Mats Glavå
Examinator: Marie Karlsson-Tuula



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

FÖRORD

Det var för ungefär ett år sedan mitt intresse för uppsatsämnet väcktes till liv. Det var i och med medias rapportering, om en händelse där en anställd uttryckt kritik via sociala medier, som jag visste att det här var något jag ville fördjupa mig inom. När jag nu sätter punkt för den här uppsatsen inser jag att jag inte bara har förvärvat värdefull och intressant kunskap utan även blivit varse att jag har många, fantastiska vänner omkring mig. Inte att förglömma min stöttande familj. Några personer förtjänar att särskilt nämnas, även om det inte gör att andra personer ses som mindre viktiga. Ett stort tack till min kära barndomsvän Charlotte och min fina vän Johanna för er hjälp med enkätundersökningen. Jag vill även tacka Pernilla för hjälp med korrekturläsning och alla värdefulla synpunkter som hon bidragit med.

En person som har funnits där och stöttat mig, inte bara under uppsatsskrivandet, utan under hela utbildningen är Viktor, min sambo, och för det är jag evigt tacksam. Jag vill också lyfta fram min högt älskade dotter Nellie som gör mig till en bättre människa och som på sitt sätt bidragit till att hålla uppe min glöd under uppsatsskrivandet.

Slutligen vill jag lyfta fram min handledare, Mats Glavå, utan vars hjälp uppsatsen inte hade blivit vad den är idag.

Malmö, januari 2012

Gabriella Persson

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	4
FÖRKORTNINGAR	5
DEL I – INTRODUKTION	6
1. INLEDNING	6
1.1. Ämne	6
1.2. Syfte och frågeställningar	7
1.3. Avgränsningar och disposition	7
1.4. Sociala medier – en definition	8
1.4.1. Kritik uttryckt i sociala medier – uppmärksammade fall	10
2. METOD	11
2.1. Intervjuer	11
2.1.1. Tillvägagångssätt	12
2.1.2. Bearbetning och analys	13
2.1.3. Bortfall	14
2.2. Enkätundersökning	14
2.2.1. Tillvägagångssätt	14
2.2.2. Enkätupplägg	16
2.2.3. Bearbetning och analys	18
2.2.4. Bortfall	18
2.3. Reflektioner	18
2.4. Materialval	20
DEL II – TEORI	21
3. EN HISTORISK TILLBAKABLICK	21
4. LOJALITETSPLIKTENS HUVUDDRAG	23
4.1. Lojalitetsbegreppet	24
4.2. Avtalsrättslig lojalitetsplikt i allmänhet	25
4.3. Arbetsrättslig lojalitetsplikt	26
4.3.1. Upplyningsplikt	28
4.3.2. Brottsliga handlingar	29
4.3.3. Bisysslor	30
4.3.4. Konkurrerande verksamhet	31
4.3.5. Tystnadsplikt	32
4.4. Sanktioner vid brott mot lojalitetsplikten	34

5.	SÄRSKILT OM INSKRÄNKNINGAR I KRITIKRÄTTEN	36
5.1.	Bedömningsgrunder i praxis.....	38
5.1.1.	Betydelse av ställning och uppdrag.....	38
5.1.2.	Bakgrund till agerandet	39
5.1.2.1.	<i>Anmälan till myndighet</i>	41
5.1.3.	Skada och publicitet	42
5.1.4.	Betydelse av samspel mellan arbetstagare och arbetsgivare	43
5.1.4.1.	<i>Företagsinterna regler om användning av sociala medier</i>	44
5.1.5.	Godtagbar ursäkt	44
6.	YTTRANDEFRIHET FÖR PRIVATANSTÄLLDA	45
6.1.	Allmänt om yttrandefriheten	45
6.2.	Särskilt om yttrandefrihet för privatanställda	48
DEL III – EMPIRI		51
7.	RESULTATREDOVISNING.....	51
7.1.	Arbetsgivare & organisationer.....	51
7.1.1.	Uppmärksamhet	51
7.1.2.	Policydokument.....	51
7.1.3.	Incidenter.....	52
7.1.4.	Inställning till det aktuella och framtida rättsläget.....	52
7.2.	Arbetstagare.....	53
7.2.1.	Användning	53
7.2.2.	Medvetenhet	54
7.2.3.	Inställning.....	55
8.	ANALYS	57
DEL IV – DISKUSSION.....		60
9.	RESULTATDISKUSSION	60
9.1.	Den fortsatta utvecklingen.....	64
9.2.	Framtida forskningsfrågor	64
KÄLLFÖRTECKNING.....		65
BILAGA 1 INTERVJUFRÅGOR – FÖRETAG		70
BILAGA 2 INTERVJUFRÅGOR – ARBETSTAGAR- OCH ARBETSGIVAR-ORGANISATIONER		71
BILAGA 3 ENKÄT TILL ARBETSTAGARE		72
BILAGA 4 BESKRIVNING AV INTERVJUOBJEKTEN		75
BILAGA 5 BESKRIVNING AV INTERVJUPERSONERNA.....		76
BILAGA 6 FIGURER 5.1. TILL 5.7.		77

SAMMANFATTNING

Lojalitetsplikten är en allmän rättsprincip som följer av anställningsförhållandet och innebär i korthet att arbetstagaren skall sätta arbetsgivarens intresse före sitt eget samt att inte orsaka arbetsgivaren någon skada. Lojalitetsplikt har under senare tid kommit att växa sig allt starkare även inom andra avtalsområden, särskilt när det är fråga om långvariga avtal där avtalet snarast är att betrakta som en samarbetsform där de ömsesidiga intressena betonas. Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten består av olika företeelser, däribland att arbetstagare skall avhålla sig ifrån att konkurrera med sin arbetsgivare och att inte röja företagshemlig information. Lojalitetsplikten för även med sig inskränkningar i kritikrätten, det vill säga den rätt arbetstagare har att offentligt kritisera sin arbetsgivare eller företrädare för arbetsgivaren. Till spänningsfältet mellan lojalitetsplikt och kritikrätt kommer sociala medier, som är ett samlingsnamn på en enorm massa av kommunikationskanaler som dagligen används av en stor del av den svenska befolkningen. I den här uppsatsen har jag tittat närmare på hur lojalitetsplikten, särskilt vad gäller inskränkningar i kritikrätten, förhåller sig till användningen av sociala medier.

I uppsatsen har jag använt mig av metodtriangulering innebärandes att jag genom flera metoder undersöker olika perspektiv av en viss företeelse. För huvuddelen av uppsatsen har jag begagnat mig av klassisk rättsdogmatisk metod. För att åstadkomma en breddning av ämnet och fördjupa diskussionen har jag även genomfört två undersökningar, en kvalitativ och en kvantitativ, där jag har tittat närmare på hur arbetsgivare, organisationer och arbetstagare ser på lojalitetsplikt och kritikrätt i förhållande till sociala medier.

När det gäller de bedömningspunkter som har växt fram genom praxis, för att avgöra om en arbetstagare har gjort sig skyldig till ett lojalitetspliktsbrott, är de delvis likartade för olika lojalitetsbrott även om vissa unika drag kan urskiljas vid bedömningen av om kritikrätten har överskridits. Det handlar framför allt om graden av publicitet, bakgrunden till agerandet och samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsdomstolens praxis pekar på att arbetstagare har en relativt vidsträckt rätt att uttrycka kritik gentemot sin arbetsgivare och det är endast i undantagsfall sådan grad av illojalitet föreligger att arbetstagaren kan skiljas från sin tjänst. Yttrandefrihetsaspekter har vidare fått en ganska stor roll i domstolens praxis och vittomfattande krav ställs för att yttrandefriheten skall kunna begränsas. De nya utmaningar som sociala medier för med sig har framför allt att göra med spridningsrisken och tillgänglighetsaspekten. De flesta situationer som uppkommer idag löses troligtvis på ett tidigt stadium och verkar sällan bli en tvist som fackföreningar och än mindre domstolar behöver ta upp, något som kan få konsekvenser särskilt när vi befinner oss i en situation där rättsläget får betraktas som osäkert. I resultatredovisningen framkommer att kunskap om lojalitetsplikt och kritikrättens gränser varierar från företag till företag. Framför allt bland de mindre företagen torde okunskapen vara stor. Det verkar finnas en generell brist på policier som rör de här frågorna, något som kan få konsekvenser för arbetsgivare i en framtida tvist. I dagsläget verkar frågorna vara relativt lågt prioriterade bland företag och organisationer även om de flesta är överens om att frågorna nog kommer att få ökad betydelse i framtiden. Arbetstagare är generellt sett tillåtande i vad man får och inte får säga i sociala medier, även om det finns indikationer på att arbetstagare riskerar att censurera sig själva i större utsträckning än vad som rättsligt är nödvändigt.

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
Bet.	Utskottsbetänkande (riksdagen)
CF	Civilingenjörsförbundet (numera Sveriges Ingenjörer)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
FHL	Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter
FN	Förenta nationerna
ILO	International Labour Organization (internationella arbetsorganisationen)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet (numera Svenskt Näringsliv)
SALF	Sveriges Arbetsledareförbundet (numera Ledarna)
SOU	Statens offentliga utredningar
SIF	Svensk Industritjänstemannaförbundet (numera Unionen)
TF	Tryckfrihetsförordning (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)

DEL I – INTRODUKTION

1. INLEDNING

1.1. Ämne

När ett anställningsförhållande inleds skapas en relation mellan arbetsgivare och arbetstagar som aktiverar en mängd skrivna och oskrivna regler. Jag vill påstå att en sund relation mellan arbetsgivare och arbetstagar kantas av ömsesidighet, något som har blivit allt tydligare de senaste decennierna genom ett allt större fokus på arbetstagarnas och arbetsgivarnas skyldigheter gentemot varandra. En av grundbultarna för att upprätthålla en fungerande relation är lojalitetsplikten, som också den är ömsesidig. I den här uppsatsen ligger fokus på arbetstagarens lojalitetsplikt, en av de oskrivna regler som aktiveras när anställningsförhållandet ingås. Liksom domstolen uttalar i AD 1994 nr 79 är lojalitetspliktsbegreppet svårt att beskriva i allmänna ordalag, särskilt eftersom dess innehåll är så pass vittomfattande. En av de delar, som tillsammans med flera andra, innefattas i arbetstagarnas *lojalitetsplikt* är begränsningar i rätten att uttrycka kritik. Till en viss gräns får arbetstagar kritisera sin arbetsgivare eller på annat sätt ge uttryck för sin åsikt om sin arbetsplats, men huruvida arbetstagar överskrider denna rätt att kritisera eller inte bedöms utifrån omständigheter och helheten i det enskilda fallet. För tio-tjugo år sedan kan man tänka sig att arbetstagar gav uttryck för sin kritik i tidningar, inom sina bekantskapskretsar eller i andra offentliga sammanhang. Idag har vi internet. Internet erbjuder ett rikt utbud av olika former av sociala medier, där Facebook och Google+ endast är exempel, som idag är självklara kanaler att kommunicera igenom. År 2010 hade ca 85 % av Sveriges befolkning över 16 år tillgång till internet i hemmet. Bland den yngre delen av befolkning, mellan 18 och 24 år, hade samma år nästan samtliga tillgång till internet hemma.¹ Sociala medier har tagit en självklar plats i många människors liv, framför allt bland de yngre internetanvändarna. Av hela befolkningen använder sig en fjärdedel av sociala medier, där framför allt den yngre generationen mellan 15-24 år är de stora brukarna av kommunikationstjänster på internet. Drygt 64 % av befolkningen mellan 15-24 år ägnar sig åt sociala medier en vanlig dag.² Möjligheten att kommunicera med varandra var som helst och när som helst är för många idag en självklarhet, och i det närmaste en *rättighet*. Att användningen av sociala medier i olika former är så pass utbredd skapar inte bara möjligheter utan också potentiella problem. Särskilt när det vi säger och gör på internet inte alltid stannar hos en begränsad grupp människor utan kan komma människor över hela världen tillhanda.

Det är i mötespunkten mellan den massiva kommunikationskanalen vi med ett samlingsnamn kallar *sociala medier* och arbetsrättens lojalitetsplikt som mitt intresse för uppsatsämnet växt fram och slagit rot. Hur placerar vi in illojalitet, som kommer till uttryck via sociala medier, i rättsfiguren lojalitetsplikt och den praxis som växt fram därikring? Den generation som börjat eller snart kommer att börja komma ut på arbetsmarknaden har växt upp med ett helt annat förhållande till kommunikation och möjligheter att uttrycka sig än vad som var fallet för bara tio-femton år sedan varför förhållandet mellan lojalitetsplikten och sociala medier är en högst aktuell fråga. Kunskap om de här frågorna finner vi inte bara i en analys av det aktuella rättsläget i förhållande till sociala medier utan också genom att undersöka verkligheten. Vi behöver veta hur arbetstagar idag ser på användningen av olika sociala medier och den

¹ Findahl, *Unga svenskar och internet 2009*, s 9.

² Nordicom-Sverige, *Internetbarometer 2009*, *MedieNotiser*, nr 2, 2010, s 37f.

lojalitet de är skyldiga att visa sin arbetsgivare. Vi behöver också veta hur arbetsgivarna och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer redan idag hanterar frågorna.

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen är att titta närmare på hur lojalitetsplikten, särskilt vad gäller inskränkningar i kritikrätten, förhåller sig till dagens användning av sociala medier. Det är inte sociala medier som forum för kritiken per se som är av intresse, utan snarare möjligheten sociala medier ger människor att uttrycka sig vad gäller faktorer som spridning och tillgänglighet. För att bredda perspektivet kommer jag även att behandla yttrandefriheten i förhållande till de inskränkningar i kritikrätten som lojalitetsplikten innebär. Uppsatsen syftar vidare till att utröna hur företag ser på användningen av sociala medier i förhållande till lojalitetsplikten samt undersöka vilken kunskap arbetstagarerna har om dessa frågor. Slutligen avser jag att sätta gällande rätt i relation till företags, organisationers och arbetstagares åsikter om rättsläget i förhållande till sociala medier. De frågor jag har för avsikt att svara på med den här uppsatsen kan sammanfattas på följande sätt:

Vilka inskränkningar i kritikrätten följer av lojalitetsplikten inom svensk arbetsrätt och hur ser lojalitetspliktens framväxt ut? Hur förhåller sig lojalitetsplikten ur ett kritikrättsavseende till yttrandefriheten? Hur förhåller sig lojalitetsplikten till sociala medier?

Hur ser svenska företag samt arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på dagens användning av sociala medier i förhållande till lojalitetsplikten? Hur ser företagen och organisationerna på framtiden vad gäller dessa frågor?

I vilken grad är arbetstagare, som använder sociala medier, medvetna om vad de via sociala medier får och inte får uttrycka om arbetsgivaren? Vilken inställning har arbetstagare till de inskränkningar i kritikrätten som följer av lojalitetsplikten?

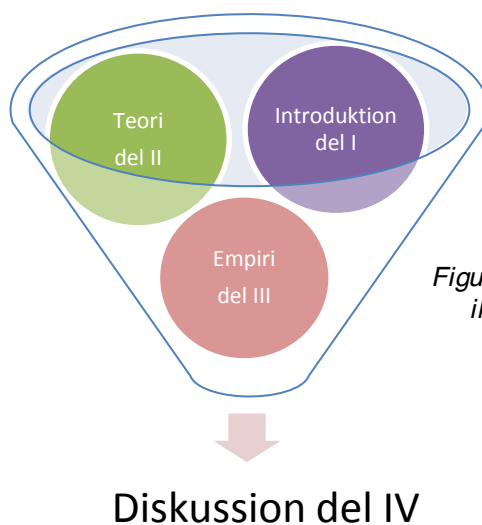
1.3. Avgränsningar och disposition

Uppsatsen är avgränsad till att omfatta endast den privata sektorn. Att också behandla den offentliga sektorn skulle innebära en alltför långtgående teoretisk och praktisk undersökning som faller utanför uppsatsens syfte. Uppsatsen kommer endast att behandla arbetstagarens lojalitetsplikt, varför arbetsgivarens lojalitetsplikt inte kommer att beröras.

Den tekniska aspekten av sociala medier ligger utanför uppsatsens ramar, varför teknisk uppbyggnad och användning endast kommer att beröras väldigt kort och grundläggande i följande avsnitt där sociala medier som begrepp definieras.

Av tydlighetsskäl är uppsatsen uppdelad i fyra delar, se figur 1.1. nedan. Uppsatsens metodavsnitt återfinns första delen där datainsamlingsmetoder beskrivs liksom hur databearbetningen har gått till. I avsnittet görs även etiska överväganden vad gäller undersökningarna liksom att de empiriska studiernas styrkor och svagheter diskuteras. *Andra delen*, teoridelen, inleds med en kortare historisk tillbakablick för att utreda hur lojalitetsplikten har växt fram. Under andra delen kommer också lojalitetsplikten och dess innehåll som sådant att behandlas, men eftersom en utförlig redogörelse för dessa egentligen mycket komplexa företeelser inte ligger inom ramen för den här uppsatsen kommer

behandlingen att ligga på en mer grundläggande nivå³. Anledningen till att lojalitetspliktens övriga delar ändå får ta plats beror på att de är så starkt sammankopplade med varandra och har betydelse för förståelsen av lojalitetspliktsbegreppet i stort. För att sätta läsaren i rätt kontext och fördjupa diskussionen kring lojalitetsplikt, kritikrätt och sociala medier anser jag det således nödvändigt att ge en heltäckande, om än grundläggande, bild av det arbetsrättsliga lojalitetspliktsbegreppet. Kritikrätten och dess begränsningar kommer att behandlas utförligt i ett eget kapitel, som följs av en beskrivning av yttrandefriheten i förhållande till kritikrätten. Uppsatsen *tredje del* har jag valt att kalla ”Empiri” och omfattar två undersökningar jag har företagit med anledning av den här uppsatsen. Resultatpresentationen utmynnar i en analys där undersökningarna behandlas både avskilt men också sammantaget. Uppsatsens delar vävs sedan samman i en fjärde del, diskussion, som därmed innefattar såväl ett teoretiskt angreppssätt på problematiken som en verklighetsanknuten analys kring resultatet av den samlade empirin.



Figur 1.1. Uppsatsens upplägg kan illustreras enligt figuren t v.

1.4. Sociala medier – en definition

Sociala medier är ett centralt begrepp i den här uppsatsen och definieras i Nationalencyklopedin som ett ”samlingsnamn på kommunikationskanaler som tillåter användare att kommunicera direkt med varandra genom exempelvis text, bild eller ljud”.⁴ Begreppet *sociala medier* innefattar således bloggar, sociala nätverk (som Facebook, Google+ och LinkedIn), forum och andra internetbaserade applikationer vilka sammanfattande kan beskrivas som ”highly interactive platforms via which individuals and communities share, co-create, discuss, and modify user-generated content”.⁵ För att förstå sociala medier och dess byggstenar behöver vi enligt Kaplan och Haenlein också förstå de ideologiska och teknologiska grunderna bakom Web 2.0 samt betydelsen av användargenererat innehåll. Web 2.0 är ett begrepp som började användas år 2004 för att beskriva ett nytt sätt att använda internet, där många användare, istället för endast en individ, samtidigt och tillsammans

³ För en djupare inblick i de övriga delarna av lojalitetsplikten kan hänvisas till bland annat Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, från år 2004, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, från år 2010 och departementspromemorian Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*.

⁴ Eriksson, *Sociala medier*, Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/sociala-medier>, besökt den 20 september 2011.

⁵ Kietzmann et al, *Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media*, Business Horizons vol. 54 nr 3, s 241.

modifierar innehåll och applikationer.⁶ Till skillnad från Web 2.0, som utgör den tekniska och ideologiska grunden, är användargenererat innehåll ”the sum of all ways in which people make use of Social Media”.⁷ Användargenererat innehåll är digitalt, publikt material som är skapat av slutanvändarna. Vidare kan sociala medier definieras genom två byggstenar kallade *social närvaro* och *självbevarelse/självavslöjande*.⁸ Kaplan och Haenlein menar att social närvaro är det element som beskriver kommunikationens grad av omedelbarhet och närhet. Ju högre social närvaro desto större inflytande har de kommunicerande parterna på varandra. Självbevarelse handlar om på vilket sätt en kommunicerande part kan kontrollera den uppfattning om sig själv som förmedlas till andra. Till självbevarelsemomentet kommer även självavslöjandet, i betydelsen att en person gradvis avslöjar mer om sig själv i uppbyggandet av nära relationer. Sociala medier kan således klassificeras utifrån i vilken grad de tillåter självbevarelse och i vilken mån de kräver självavslöjande samt hur hög social närvaro mediet erbjuder.⁹

Tabell 1. Definiering av sociala medier utifrån social närvaro och självbevarelse/självavslöjande.

Självbevarelse/ självavslöjande	Social närvaro			
		Låg	Medium	Hög
	Hög	Bloggar	Sociala nätverk (t ex Facebook)	Virtuella sociala världar (t ex Second Life)
Låg	Projekt i samarbete (t ex Wikipedia)	Innehållsbaserade communities (t ex YouTube)	Virtuella spelvärldar (t ex World of Warcraft)	

Källa: Kaplan & Haenlein, *Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media*, Business Horizons vol. 53 nr 1, s 62.

Enligt Kaplan och Haenlein visade en undersökning från år 2008 att 75 % av alla internetanvändare världen över använder sig av sociala medier, vilket är en siffra som enligt samma undersökning ökat med 19 procentenheter sedan år 2007.¹⁰ I Sverige år 2009 använde sig 26 % av befolkningen av sociala medier dagligen, vilket kan jämföras med att 64 % av ungdomarna mellan 15-24 år använde sociala medier dagligen samma år.¹¹ Överhuvudtaget kryper internetanvändandet allt längre ner i åldrarna och har sedan år 2000 sjunkit från en startålder¹² på 13 år till att år 2010 ligga på 3,9 år.¹³ Det är framfört allt mellan 11 och 14 års ålder som sociala medier får en allt större plats i barnens liv och användandet når sin pik i tjuugoårsåldern.¹⁴ Det är således fråga om att mängden användare av sociala medier ökat, såväl globalt som i Sverige, vilket också innebär att allt fler har att ta ställning till vad sociala medier skall innebära för dem i deras vardag och i deras liv. Annorlunda uttryckt är det många, och allt yngre personer, som skall ta ställning till hur hög deras sociala närvaro skall vara och i vilken grad de skall utlämna sig själva.

⁶ Kaplan & Haenlein, *Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media*, Business Horizons vol. 53 nr 1, s 60f.

⁷ Kaplan & Haenlein, s 61.

⁸ Begreppen är fritt översatta från Kaplan & Haenleins artikel *Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media* och motsvarar deras använda begrepp social presence, self-presentation och self-disclosure.

⁹ Kaplan & Haenlein, s 61f.

¹⁰ Kaplan & Haenlein, s 59.

¹¹ Nordicom-Sverige, *Internetbarometer 2009*, MedieNotiser, nr 2, 2010, s 37f.

¹² Enligt rapporten *Unga svenskar och internet 2009* är startåldern mätt från tillfället då det finns 50 % internetanvändare i en åldersgrupp.

¹³ Findahl, *Unga svenskar och internet 2009*, s 11 och Findahl, *Svenskarna och internet 2010*, s 19.

¹⁴ Findahl, *Unga svenskar och internet 2009*, s 13 och 19.

Som följer av tabell 1 ovan är det framför allt vid användandet av bloggar och sociala nätverk vi når ett högt självavslöjande och en hög självbevarelse. Med andra ord är det här människor i hög grad tillåts visa upp sig själva och dela med sig av sig själva, vilket är relevant i uppsatsens sammanhang. Sociala nätverk är platser där människor skapar en profil över sig själva som kan vara publik eller privat och som är kopplad till sina kontakter vilka kan delas med andra. Det är framför allt kontaktskapandet och delningen av kontakter som Boyd och Ellison menar utgör själva grunden för sociala nätverk.¹⁵ Medan sociala nätverk fokuserar på individen och sätter individens kontaktnät i fokus har *communities* gruppen och gruppens handlande i fokus. I en community är det viktigaste vad användarna gör, i vilken utsträckning de kommunicerar, vilka intressen de har och så vidare.¹⁶ Det är därför av vikt att skilja på begreppen sociala nätverk och communities eftersom de fokuserar på delvis olika områden, även om de också samverkar med varandra. Av den svenska befolkningen över 12 år är 31 % medlemmar i någon community och 46 % besöker sociala nätverk. Det innebär att ungefär 3,5 miljoner svenskar är med och skapar innehåll inom de sociala nätverken.¹⁷ Det innehåll som skapas består bland annat av statusuppdateringar, kommentering av vad andra skrivit, deltagande i diskussioner samt uppladdning av bilder. Totalt sett handlar det om hundratusentals kommentarer och uppdateringar av olika slag varje vecka.¹⁸

1.4.1. Kritik uttryckt i sociala medier – uppmärksammade fall

Under det senaste året har flera fall uppmärksammats i massmedia där anställda har uttryckt kritik gentemot sin arbetsgivare via sociala medier och av den anledningen blivit uppsagda. Som exempel härpå kan nämnas en situation som relativt nyligen uppkommit i ett företag, GoExcellent, där tre anställda blivit uppsagda på grund av att de den 3 augusti 2011 uttryckt sig olämpligt på Facebook. Personerna hade jobbat länge på företaget och inte tidigare gjort något liknande. Beslutet är överklagat av arbetstagarnas fackförbund.¹⁹ Även rättsligt har två situationer som rör lojalitetsplikt och sociala medier kommit att bedömas. I en nyligen avkunnad tingsrättsdom kom man fram till att en rektor som på sin offentliga Facebook-profil varit med i grupper, lagt upp bilder och gjort statusuppdatering med, enligt arbetsgivaren, sexuell anknytning inte kunde skiljas från sin anställning. Visserligen ansåg domstolen att det för skolan fanns ett intresse av att viss information på Facebook-profilen skulle avlägsnas, dock ansågs inte uppsägningen sakligt grundad med hänvisning till bland annat att arbetsgivaren inte tillräckligt tydligt uppmanat rektorn att ta bort bilderna innan vidare åtgärder i form av uppsägning företogs.²⁰ Domen berör inte specifikt kritikrätten, eftersom det inte är fråga om att rektorn uttryckt någon kritik mot arbetsgivaren, men däremot lojalitetsplikten. Domen är överklagad och prövningstillstånd har beviljats i Arbetsdomstolen. Slutligen skall även nämnas AD 2011 nr 74 som behandlar en situation där en polis bloggat som en fiktiv karaktär kallad Radiobilspolisen Farbror Blå och under det namnet skrivit dagligen om främst polisarbete. Domstolen gör dock inga särskilda uttalanden vad gäller hans valda kommunikationskanal, bloggen, utan konstaterar att då han är myndighetsanställd krävs ytterlighetssituationer för att rätten till yttrandefrihet skall kunna begränsas. Någon sådan situation förelåg inte i det specifika fallet.

¹⁵ Boyd & Ellison, *Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship*, Journal of Computer-Mediated Communication vol. 13 nr 1, s 211.

¹⁶ Howard, *Design to Thrive. Creating Social Networks and Online Communities that Last*, s 15.

¹⁷ Findahl, *Svenskarna och internet 2010*, s 45.

¹⁸ Findahl, *Svenskarna och internet 2010*, s 45f.

¹⁹ Torp, E, *Facebook-inlägg kostade jobbet*, s 4f, Lag & Avtal 9 november 2011.

²⁰ T 2270-10, Luleå Tingsrätt 2011-06-23.

2. METOD

Som en del i utredningen av mitt ämnesval och som angreppssätt för att besvara mina valda frågeställningar använder jag *metodtriangulering*²¹, som innebär att jag genom flera metoder undersöker olika perspektiv av en viss företeelse, i det här fallet lojalitetsplikt och kritikrätt i förhållande till sociala medier.

Inledningsvis, under uppsatsens andra del, begagnar jag mig av klassisk rättsdogmatisk metod och jag använder således lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin för att utreda gällande rätt på området. Med att utreda *gällande rätt* avser jag närmast att systematisera, utveckla, analysera och kritiskt granska rättsläget där gällande rätt inte ses som ett oberoende fenomen.²² Den vetenskap jag bedriver kan närmast karakteriseras som en rekonstruktion av rätten.²³ I uppsatsens tredje del begagnar jag mig av empiriskt material i bemärkelsen annat rättsligt material, i form av egna genomförda undersökningar med arbetsgivare, arbetstagar- och organisationer.²⁴ Den empiriska delen av uppsatsen tjänar till att både belysa problematiken utifrån ett relevansperspektiv och ett funktionsperspektiv, där det senare perspektivet kan beskrivas som att empirin syftar till att ge ”en god bild av ’gällande rätt i faktisk mening’”²⁵. Närmare beskrivning av genomförandet av intervjuerna samt enkätundersökningen ges under rubrik 2.1. och 2.2. nedan.

2.1. Intervjuer

De intervjuer jag har företagit och som presenteras under uppsatsens tredje del är genomförda utifrån en kvalitativ metod. Den kvalitativa metoden är särskilt ändamålsenlig att använda sig av när avsikten är att utröna, som i denna uppsats, arbetsgivarnas samt arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas åsikter och uppfattningar.²⁶ Holme menar att nackdelen med att använda sig av kvalitativ metod är att resultatet inte är generaliserbart och representativt för en större population på samma sätt som vid användning av kvantitativ metod. Vidare menar Holme att kvantitativ metod även har den fördelen att undersökningen som regel är objektiv, medan det är större risk att forskaren påverkar respondenten vid användning av kvalitativ metod.²⁷ Avsikten med de intervjuer jag har företagit med anledning av den här uppsatsen har varit att lyfta fram svenska företags och organisationers syn på lojalitetsplikten i förhållande till sociala medier. I den här uppsatsen har jag därför funnit att den kvalitativa metodens fördelar väger upp nackdelarna sett till mitt syfte med intervjuerna. Som Holme uttrycker det skall kvalitativa intervjuers syfte vara att ”öka informationsvärdet och skapa en grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det fenomen vi studerar”²⁸, vilket stämmer mycket bra in på avsikten med intervjuerna i den här uppsatsen.

²¹ Björklund & Paulsson, *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*, s 76.

²² Sandgren, *Debatt – Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, s 650, 652.

²³ Jareborg, *Rättsdogmatik som vetenskap*, s 2.

²⁴ Se Sandgren, *Om empiri och rättsvetenskap Del II*, s 1040ff angående typer av empiriskt material som kan begagnas i en rättsvetenskaplig uppsats.

²⁵ Sandgren, *Om empiri och rättsvetenskap Del I*, s 742. Angående relevansperspektivet se Sandgren Del I s 736f.

²⁶ Holme & Solvang, *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*, s 78f.

²⁷ Holme & Solvang, s 79f.

²⁸ Holme & Solvang, s 101.

2.1.1. Tillvägagångssätt

Min utgångspunkt, både vad gäller urvalet av företag och urvalet av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, har varit att intervjua personer som har god kunskap om de företeelser som ska studeras för att nå ett rikt informationsinnehåll.²⁹ Hädanefter kommer företagen och organisationerna gemensamt att kallas för *intervjuobjekten*.

Eftersom uppsatsen behandlar svensk arbetsrätt har jag endast valt att intervjua svenska företag. Vidare har jag delat upp företagen efter antal anställda enligt den av Europeiska Kommissionen framtagna definitionen av små- och medelstora företag³⁰. Inom kategorierna små och stora företag har jag där efter valt ut två respektive ett företag att intervjua. Vad gäller de stora företagen med över 250 anställda valde jag att ta kontakt med ett av de största företagen sett till antalet anställda. Urvalet av småföretagen har däremot gjorts utifrån ett *bekvämlighetsurval*, vilket innebär att jag har valt ut de företag som har varit lättast att få tag på. En faktor som jag har ansett vara viktig och som spelat roll även i det använda bekvämlighetsurvalet är att företaget skall ha en varierad könsstruktur, där både män och kvinnor finns representerade. Genom hela uppsatsen kommer företagen av tydlighetsskäl att kallas för A, B och C³¹. Vid urvalet av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna har jag valt att intervjua representanter från två arbetstagarorganisationer och en representant från en arbetsgivarorganisation. Arbetstagarorganisationerna valdes ut på grundval av storlek, vilket innebär att jag valde ut de största organisationerna sett till antal medlemmar inom LO och SACO. Detta för att ge undersökningen en så bred omfattning som möjligt. Likaså valdes arbetsgivarorganisationen ut som största medlemsorganisation under Svenskt Näringsliv. De utvalda organisationerna är följande³²:

Sammanlutningar	Organisationer
Svenskt Näringsliv	Svensk Handel
LO	IF Metall
SACO	X ³³

Intervjuerna har genomförts mellan den 14 oktober 2011 och 11 november 2011. Intervjuobjekten har själva fått utse lämplig person att svara på frågorna. Vad gäller organisationerna har intervjupersonerna i två fall varit arbetsrättsjurister och i ett fall en enhetschef. Hos företagen har intervjupersonerna varit personalchefer eller personer med liknande befattning. Enligt Holme kan intervjuer karakteriseras som antingen informantintervjuer eller respondentintervjuer, där den tidigare innebär att personen står utanför den företeelse som studeras men har mycket att säga om saken och den senare innebär att personen är direkt delaktig i företeelsen.³⁴ Intervjuerna jag har företagit med arbetsgivare kan kategoriseras som så kallade respondentintervjuer eftersom de personer jag har intervjuat är delaktiga i den företeelse jag har studerat. Intervjuerna med arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna kan däremot beskrivas som informantintervjuer.

²⁹ Holme & Solvang, s 102.

³⁰ Europeiska kommissionen, *Small and medium-sized enterprises (SMEs). SME Definition*, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm, senast uppdaterad 22 februari 2011, besökt den 7 september 2011.

³¹ En kort beskrivning av företagen samt de intervjuade personerna återfinns i bilaga 4 och 5. Företag A och C har valt att vara anonyma.

³² En kort beskrivning av organisationerna samt de intervjuade personerna återfinns i bilaga 4 och 5.

³³ Intervjuobjektet har valt att vara anonym och kommer därför att kallas för X genom hela uppsatsen.

³⁴ Holme & Solvang, s 104f.

Intervjuerna har varit upplagda som semi-strukturerade intervjuer, vilket innebär att jag har uppställt ett antal huvudpunkter/frågor som fungerat som en stomme (frågorna återfinns i bilaga 1 och 2).³⁵ Under intervjuens gång har jag ställt frågorna i den ordning som känts naturlig efter hur samtalet med intervjupersonen fortlöpt och jag har omformulerat frågorna samt anpassat frågorna efter de svar som jag har fått samt ställt följdfrågor när det känts nödvändigt. Jag har också i största möjliga mån försökt undvika ledande frågor samt slutna frågor, för att få en så god återgivning som möjligt av personens egna personliga upplevelser och åsikter.

På grund av tid, ekonomi och andra praktiska problem har intervjuerna i alla fall utom ett genomförts via telefon och inte i person. Tillvägagångssättet jag har valt innebär att jag inte har haft möjligheten att observera kroppsspråk och andra icke-verbala reaktioner. Jag har inte heller haft möjlighet att ta miljön i beaktande, vilket innebär att sådant som tid, plats, hur och var man sitter inte är relevant i det här fallet.³⁶ Beroende på intervjuens syfte kan information som kroppsspråk med mera spela en avgörande roll för svarets innehåll, någon kan säga en sak men ge uttryck för något helt annat. Eftersom jag inom ramen för den här uppsatsen inte varit intresserad av intervjupersonernas känslor utan istället deras inställning och annan information kring frågeställningarna anser jag mig inte ha gått miste om någon särskilt värdefull information genom att ha hållit intervjuerna via telefon. Däremot kan en intervju via telefon upplevas som mer stressande och vikten av att sitta i ett lugnt rum med intervjupersonen skall inte underskattas.

Intervjuerna har spelats in³⁷ vilket också har meddelats intervjupersonerna innan intervjun har påbörjats. Valet att spela in intervjuerna gjordes för att jag skulle kunna ha möjlighet att gå tillbaka och lyssna igenom fler gånger samt för att få fram korrekt återgivna citat. Att spela in intervjuer kan påverka intervjupersonen och risken att det inte blir ett naturligt samtal är större.³⁸ Framför allt löper man sådan risk, att svaren inte blir fullständiga, när det rör sig om känsliga ämnen.³⁹

2.1.2. Bearbetning och analys

En fullständig transkribering gjordes av samtliga inspelade intervjuer innan jag påbörjade den kvalitativa analysen av materialet. Jag har valt att göra en form av helhetsanalys inom ramen för en textanalys. En helhetsanalys innebär att man ser till helheten i den information som samlats in och ur materialet väljs särskilda teman och problemområden ut.⁴⁰ Genom tre olika faser har jag kunnat kategorisera allt material i två huvudkategorier till vilka citat har knutits under analysarbetets gång. Observera att resultatet och min egen analys av resultatet presenteras i olika avsnitt. Samtliga intervjuade personer har fått läsa igenom avsnitten i uppsatsen, i sitt sammanhang, för att göra eventuella förändringar och tillägg samt godkänna att jag har återgivit deras åsikter på ett korrekt sätt. Genom en sådan korrigerings och ett sådant godkännande kan uppsatsens objektivitet ökas, liksom dess reliabilitet eftersom graden av

³⁵ Björklund & Paulsson, s 68.

³⁶ Holme & Solvang, s 105, 107.

³⁷ Dock har intervjun med respondenten för företag C inte spelats in, vilket beror på att respondenten inte samtyckte till sådan inspelning.

³⁸ Holme & Solvang, s 107.

³⁹ Björklund & Paulsson, s 68.

⁴⁰ Holme & Solvang, s 141ff.

tillförlitlighet således ökar.⁴¹ Transkriberingarna har dock inte skickats ut till de intervjuade personerna, varför dessa inte ingår som bilagor till uppsatsen.

De citat som återges i tredje delen av den här uppsatsen, när jag presenterar resultatet av min empiriska undersökning, har redigerats rent språkligt för att göra dem anpassade för den skriftliga framställningen. Innehållet i citaten har däremot inte ändrats utan återges korrekt. För att säkerställa citatens korrekta återgivning har intervjupersonerna fått godkänna citaten och korrigera dem i den mån det varit nödvändigt.

2.1.3. Bortfall

Totalt har tolv företag kontaktats för en intervjuförfrågan, varav nio bortföll. Av de nio företag som fallit bort har endast två uttryckligen avböjt medverkan i uppsatsen. Två av de nio företagen fick jag inledande kontakt med men de slutade höra av sig och var inte möjliga att nå varför bortfallet förmodligen kan förklaras med tidsbrist eller annat skäl hänförligt till deras verksamhet. Resterande fem företag fick jag överhuvudtaget ingen kontakt med och jag kan därför inte med säkerhet säga vad deras icke-medverkan beror på. Hur uppsatsens resultat har påverkats av bortfallet är svårt att svara på, men betydelsen härav skall inte förringas.

När det gäller organisationerna kontaktades även Unionen under TCO, men något svar erhöles inte varför de bortföll. Eftersom jag ansåg att mitt syfte kunde uppnås med de två organisationer som valt att delta i undersökningen valde jag att inte kontakta några fler organisationer under TCO.

2.2. Enkätundersökning

I uppsatsen tredje del presenteras, förutom resultatet av de kvalitativa intervjuerna beskrivna ovan i avsnitt 2.1., även resultatet av en kvantitativ undersökning som genomförts inom ramen för den här uppsatsen. Den kvantitativa studien har genomförts i syfte att erhålla kunskap om arbetstagares medvetenhet och inställning kring frågor om lojalitetsplikt, i synnerhet kritikerätt, i förhållande till sociala medier. Genom att använda en kvantitativ metod är det möjligt att undersöka en större grupp människors attityder eller förhållanden. Metoden gör det således möjligt att, som Eliasson uttrycker det, ”mäta ’på bredden’”.⁴² Man vinner också fördelen att resultatet lättare kan generaliseras. Nackdelen, jämfört med en kvalitativ undersökning, är att en kvantitativ undersökning inte erbjuder samma möjligheter att gå på djupet med frågeställningen.⁴³ Det finns vidare en risk för att en kvantitativ studie blir opersonlig i bemärkelsen att *vem* respondenten är blir svårare att få en uppfattning om. Med andra ord ökar risken för misstolkningar vid en enkätundersökning jämfört med vid en intervjuundersökning.⁴⁴ Med tanke på syftet med undersökningen, att mäta en större grupp människors åsikter, anser jag att den kvantitativa metodens fördelar väger upp dess nackdelar.

2.2.1. Tillvägagångssätt

Den population jag vill undersöka inom ramen för min uppsats är arbetstagare som använder sociala medier. Av den anledningen har jag valt att genomföra undersökningen via Facebook,

⁴¹ Björklund & Paulsson, s 59f.

⁴² Eliasson, *Kvantitativ metod från början*, s 30.

⁴³ Eliasson, s 30.

⁴⁴ Holme & Solvang, s 81.

som är världens största sociala nätverk och den internetsajt som har flest besökare i världen.⁴⁵ Eftersom det i Sverige finns nära 4,5 miljoner⁴⁶ användare är populationsgruppen för stor för att jag skall kunna genomföra en totalundersökning med hänvisning till den tid och de resurser jag har till förfogande. Av den anledningen har jag fått begränsa den empiriska populationen genom att göra ett *urval*. Enligt Holme & Solvang kan ett urval göras när det är för dyrt eller tidskrävande att genomföra en totalundersökning. Vidare är fördelen med att göra ett urval att resultatet kan bli noggrannare då en för omfattande undersökning riskerar att minska koncentrationen.⁴⁷ Då det inte har varit möjligt för mig att få tillgång till en lista på samtliga användare som innehar en anställning hos en privat arbetsgivare, *urvalsramen*, har ett sannolikhetsurval inte kunnat göras. Istället har jag fått begagna mig av ett så kallat *icke-sannolikhetsurval*, som innebär att jag inte vet vilken sannolikhet varje individ hade för att komma med i mitt stickprov och därmed kan jag inte uttala mig om individerna är representativa för hela populationen.⁴⁸ För att i någon mån öka värdet av undersökningen och dess representativitet har jag, förutom bestämmandet av plats (Facebook) för genomförandet av undersökningen, avgränsat tiden för när undersökningen skall genomföras samt tagit fram ett antal *kvoter* som jag ämnat fylla. På så vis närmar sig urvalet ett slags *kvoturval*.⁴⁹ Till att börja med har enkäten endast varit riktad till svenska Facebook-användare som innehar en anställning hos en privat arbetsgivare. Av dessa har jag ämnat fylla en total kvot om 100 individer. Undersökningen har genomförts mellan den 25 oktober och den 7 november genom att sju användare av Facebook har spridit en länk, som varit öppen för delning. I huvudsak har spridningen skett genom att användarna har skickat privata meddelanden till sina respektive kontakter. Sättet varpå urvalet har gjorts kan även sägas motsvara en kombination av ett *bekvämlighetsurval*, eftersom endast de som varit tillgängliga⁵⁰ och aktiva⁵¹ på Facebook under en viss tid fått möjlighet att delta, och ett *snöbollsurval*, där deltagarna som direkt kommit i kontakt med undersökningen uppmuntrats till att tipsa deras kontakter om undersökningen. Min urvalsmetod kan illustreras enligt figur 2.1. nedan.



Figur 2.1. Population och urval för den kvantitativa undersökningen

⁴⁵ Facebook, Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/facebook>, besökt den 8 oktober 2011.

⁴⁶ Svenska användare av Facebook per den 19 oktober 2011. Siffror är hämtade genom Facebooks annonseringsverktyg, <http://www.facebook.se>.

⁴⁷ Holme & Solvang, s 182.

⁴⁸ Eliasson, s 50.

⁴⁹ Holme & Solvang, s 183.

⁵⁰ Tillgängliga i bemärkelsen att de är inloggade på Facebook mellan den 25 oktober och 7 november 2011 och står i kontakt med användarna som skickat ut och/eller publicerat länken på sina respektive profilsidor.

⁵¹ De användare som genom sin aktivitet på Facebook *faktiskt* kommer i kontakt med länkarna.

Innan enkätundersökningen sändes ut till den empiriska populationen genomfördes en pilotundersökning på en mindre, representativ grupp om 10 personer. Syftet med en pilotundersökning är att samla in synpunkter på enkäten samt testa de valda frågorna och svarsalternativen.⁵² Vilka ändringar pilotundersökningen har lett till behandlas i avsnitt 2.2.2. nedan.

2.2.2. Enkätupplägg

Det finns flera olika sätt att distribuera en enkät på, exempelvis via post eller internet. Eftersom den kvantitativa undersökningen i den här uppsatsen skall ske på Facebook föll det sig naturligt att välja *webbenkät*⁵³. Tjänsten jag har använt mig av vid skapandet av enkäten är SurveyMonkey⁵⁴. Webbenkäten har fördelen att den lätt når ut till många på ett sätt som är både tids- och kostnadsbesparande. Dock kan svarsfrekvensen bli lägre än vid andra typer av enkäter, bland annat på grund av den stora mängd information som finns på internet och risken som finns för att enkäten glöms bort.⁵⁵ Eftersom jag inte riktar mig till särskilt utvalda individer inom den empiriska populationen, utan till alla potentiella respondenter, menar jag att minnesfaktorn får mindre betydelse här. Webbenkäten är en idealisk möjlighet att nå ut till så många som möjligt på kort tid, vilket har varit min ambition. En risk med webbenkäter är att konfidentialitetskravet kan ifrågasättas, eftersom möjligheten att efterforska vem som svarat på enkäten torde vara lättare via internet.⁵⁶ Jag har valt att inte samla in information om respondenternas IP-adresser för att garantera deras anonymitet. De eventuella kvarstående riskerna får anses vara minimala med tanke på undersökningens begränsade omfattning menar jag att konfidentialitetskravet kan anses vara uppfyllt.

Vid utformningen av en enkät kan frågornas och svarsalternativens uppbyggnad vara av stor betydelse för det utfall enkäten får och vilken betydelse man skall tillmäta enkätens resultat. Det är också så att frågor som är genomtänkt utformade kan resultera i att bortfallet minskar och svaren blir mer relevanta och användbara.⁵⁷ Vid utformning av den aktuella enkäten har jag valt att arbeta med tre variabler som skall mäta undersökningens tre intressepunkter (se tabell 2 nedan). Variablerna, som i vissa fall överlappar varandra, är *användning*, *medvetenhet* och *inställning*. Variablerna medvetenhet och inställning har brutits ner i mindre beståndsdelar för att öka exaktheten och pricksäkerheten. Till varje variabel hör ett antal frågor i enkäten, i samtliga fall fler än en fråga för att på så sätt öka reliabiliteten (mer om enkätens reliabilitet och validitet i avsnitt 2.3. nedan). Genom att arbeta med variabeln användning vill jag få kunskap om vilken typ av sociala medier respondenterna använder, i vilken omfattning samt om respondenten nämnt sin arbetsgivare eller arbetsplats i sociala medier. Det är *hårda* frågor som det finns ett rätt svar på, också kallade sakfrågor.⁵⁸ Resterande frågor i enkäten är *mjuka* i betydelsen att det inte finns ett rätt svar utan svaret beror på respondentens inställning och medvetenhet. Jag har valt att arbeta med variabeln inställning för att markera att frågorna tar sikte på vad respondenten anser om något, vilken attityd respondenten har till ämnet. Frågorna berör särskilt respondenternas inställning till de begränsningar av kritikrätten som följer ur lojalitetsplikten samt i vilken grad respondenterna tillmåter lojalitetsplikt och kritikrätt betydelse sett till deras användning av sociala medier.

⁵² Eliasson, s 43.

⁵³ Enkäten återfinns i bilaga 3.

⁵⁴ <http://www.surveymonkey.se>

⁵⁵ Trost, *Enkätboken*, s 133-135.

⁵⁶ Trost, s 135.

⁵⁷ Ejlertsson, *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*, s 51, 100ff.

⁵⁸ Trost, s 67f.

Slutligen har jag arbetat med variabeln medvetenhet, som delvis överlappar inställning då båda tar sikte på något annat än ren kunskap. Med medvetenhets-variabeln avser jag att mäta vad respondenterna *tror att de vet*. Således är det inte fråga om att mäta faktisk kunskap. Jag avser att mäta vad de tror de vet om kritikrätt, lojalitetsplikt och sociala medier (kunskap) och vad de tror att de vet om sina egna handlingar (handling).

Variabler	Beståndsdelar	Frågor
Användning		5,6,7
Medvetenhet	Kunskap	9,10
	Handling	7,8
Inställning	Begränsningar (av kritikrätten)	9,11
	Betydelse	12,13,14

Tabell 2. Indelning av enkäten i de variabler som skall mätas samt variabelernas beståndsdelar kopplat till frågorna.

Vid utformningen av frågorna har jag försökt ta hänsyn till en mängd faktorer för att öka enkätens värde. Jag har särskilt ägnat tid åt att förenkla språket i enkäten och se till att frågorna inte varit ledande. I fråga 5 har jag beaktat minnesfaktorn och lagt in en tidsbegränsning på 6 månader. Detta för att minimera risken för att respondenterna ger ett svar som inte stämmer överens med verkligheten just av den anledningen att respondenterna inte minns.⁵⁹ I andra fall, exempelvis fråga 7, har jag inte valt att lägga in en sådan tidsbegränsning. Det är ett medvetet val, då jag är intresserad av att få veta om det *någonsin* har hänt och respondenten behöver endast minnas ett tillfälle för att kvalificera sig för ett ja-svar. Minnesfaktorn spelar här mindre roll. Enkätens fråga 13 är en så kallad hypotetisk fråga, vilket innebär att jag tar sikte på en förväntad inställning som ännu inte inträffat. Svaren på sådana frågor riskerar att ha dålig överensstämmelse med verkligheten.⁶⁰ När frågan tar sikte på är inte angivet, utan det kan vara fråga om morgondagen eller flera år fram i tiden. Det blir upp till respondenten att göra den tolkningen. Samtidigt har jag ansett att det inte är relevant att ange en specifik tid i framtiden då oron möjligtvis kan ha ökat eller minskat. Eftersom frågan får anses ta sikte på en väldigt nära förstående framtid kan relevansen av svaren öka.⁶¹ Dock vill jag betona att hypotetiska frågor kan vara av begränsat värde, därför har jag valt att endast ha med en sådan fråga i enkäten. När det gäller svarsalternativen har jag särskilt tagit hänsyn till att de skall vara konsekventa och symmetriska. Vidare har jag varit försiktig med användandet av ja och nej-frågor och undvikit dem när det gäller attitydfrågor, bortsett från fråga 7 där jag av det skälet lagt till en kommentarsmöjlighet för att utveckla det angivna svaret. När det gäller följdfrågor, där respondenten får möjlighet att motivera sitt svar, har jag av de skäl Trost angivit undvikit sådana möjligheter i andra fall. En risk är att respondenterna anger ett annat svarsalternativ än vad som annars blivit fallet av den anledningen att personen vill undvika att behöva motivera ett kanske osäkert svar.⁶² Dock har jag valt att ha med en öppen fråga i slutet av enkäten där jag uppmuntrar respondenterna att ange egna funderingar och kommentarer kring enkäten och dess innehåll. Att ha en sådan öppen fråga i slutet av enkäten är också något som uppmuntras av Trost.⁶³

Genom pilotundersökningen fick jag in värdefulla synpunkter på framför allt den språkliga utformningen, där vissa ord och begrepp förenklades eller togs bort för att öka förståelsen.

⁵⁹ Ejlertsson, s 65f.

⁶⁰ Ejlertsson, s 67f.

⁶¹ Ejlertsson, s 68.

⁶² Trost, s 76.

⁶³ Trost, s 76f.

Pilotundersökningen ledde också till att jag uppmärksammades på en fråga som kunde misstolkas, vilket fick mig till att utesluta frågan från den slutgiltiga versionen av enkäten.

2.2.3. Bearbetning och analys

Antalet individer som har deltagit i undersökningen är 198, varav 102 av dessa arbetar inom privat sektor. Individerna som arbetar inom offentlig sektor har sorterats ut med hjälp av en kontrollfråga. Stickprovets storlek är således $n=102$. Vid den statistiska bearbetningen har jag använt mig av programmet SPSS version 20 i vilket svaren har förts in från den webbaserade tjänsten SurveyMonkey, som jag har använt för distribueringen av enkäterna. Överföringen har i huvudsak skett automatiskt, vilket gör att risken för felaktiga inmatningar minskar drastiskt. Viss bearbetning har dock skett av det statistiska materialet innan det har kunnat analyseras. I analysen har jag använt mig av korstabeller och i uppsatsens framställning presenteras dessa grafiskt med diagram där så ansetts lämpligt. Insamlad data har analyserats i förhållande till bland annat ålder och kön. När två variabler skall analyseras i förhållande till varandra skall en prövning göras om det finns ett *statistiskt signifikant samband*.⁶⁴ Jag har använt mig av chi2-test, χ^2 , för att fastställa ett sådant eventuellt samband och signifikansnivån är satt till 5 %. Signifikansen kommer att anges som värdet av p . χ^2 kommer således att visa på om det finns ett beroende mellan variablerna, det vill säga om sannolikheten för en händelse påverkar sannolikheten för en annan händelse.⁶⁵

2.2.4. Bortfall

Eftersom enkäten har distribuerats till ett okänt antal användare av Facebook går det inte att uttala sig om det externa bortfallet. Däremot kan något sägas om det interna bortfallet, det vill säga när en individ har underlåtit att svara på en eller flera frågor i en enkät. Det interna bortfallet uppgår till 12,7 %, det vill säga att 13 respondenter har underlåtit att svara på en eller flera frågor i enkäten. Det interna bortfallet har i huvudsak skett i enkätens sista del, avseende frågorna 12 till 14. Bortfallet beror troligtvis på frågornas utformning, där personer som angivit 1=ingen oro på fråga 12 inte besvarat följande fråga/frågor. Jag anser dock att bortfallet är så pass litet per fråga att svaren på fråga 12 till 14 ändå får anses ha ett värde. I fyra fall har respondenterna underlåtit att svara på fråga 5, vilket förmodligen beror på att jag missat att lägga in något svarsalternativ för de som inte aktivt använt något socialt medium under de senaste sex månaderna.

2.3. Reflektioner

I det här avsnittet reflekteras kring begreppen *reliabilitet* och *validitet* samt etiska överväganden som gjorts i samband med undersökningarnas genomförande.

Reliabilitet syftar på undersökningens tillförlitlighet och innebär att resultatet skall kunna återuppnås genom en ny undersökning. Således skall ett tillförlitligt resultat inte bygga på slump. Reliabilitetsbegreppet kan delas upp i fyra delar; *kongruens*, *precision*, *objektivitet* och *konstans*.⁶⁶ Jag har arbetat medvetet med alla fyra kriterier vid genomförandet av både intervju- och enkätundersökningen. Kongruens är framför allt relevant för enkätundersökningar, och innebär att någon eller några frågor avser att mäta samma sak.

⁶⁴ Eliasson, s 92.

⁶⁵ Eliasson, s 94.

⁶⁶ Trost, s 64.

Enligt Eliasson kan ett sätt att mäta samma sak vara att arbeta med variablerna för undersökningen (se min tabell 2 i avsnitt 2.2.2.) och genom olika frågor mäta dem på flera sätt.⁶⁷ Eftersom varje variabel i min enkätundersökning motsvaras av minst två frågor anser jag mig ha uppnått god reliabilitet i det avseendet. Precision och objektivitet blir framför allt aktuellt när det gäller intervjuundersökningen eftersom de tar sikte på mig som intervjuare och mitt sätt att registrera svar. Dock kan precision också kopplas till enkätundersökningen avseende *hur* respondenten svarat på frågorna.⁶⁸ Då jag har arbetat med inspelade intervjuer och gjort fullständiga transkriberingar får reliabiliteten i det här avseendet anses vara god när det gäller intervjuundersökningen. Det skall dock nämnas att det kan vara negativt att sträva efter hög reliabilitet i intervjuundersökningar eftersom det riskerar att minska variation och kreativitet vid genomförandet av intervjuerna.⁶⁹ Slutligen, vad gäller reliabiliteten, skall nämnas att jag använt mig av den så kallade *halveringsmetoden*⁷⁰ för att ytterligare öka reliabiliteten när det gäller enkätundersökningen. Jag har således slumpmässigt delat upp svaren i två delar och jämfört dem med varandra. Här förelåg en mycket liten avvikelse mellan svaren varför testet får anses visa på god reliabilitet. Slutligen skall *återtestning*⁷¹ nämnas som en möjlighet att kontrollera en enkätundersökningens reliabilitet. Någon sådan återtestning har på grund av framför allt praktiska skäl inte kunnat genomföras, då det inte finns någon möjlighet för mig att åter komma i kontakt med respondenterna. Sammanfattningsvis kan sägas att undersökningarna har tämligen hög reliabilitet.

Förhållandet mellan reliabilitet och validitet kan sägas vara att desto högre reliabilitet, desto bättre förutsättningar finns för en hög validitet.⁷² Att se till validiteten i en undersökning innebär att kontrollera om en undersökning mäter vad den är avsedd att mäta. Det är således fråga om att mäta sanningen och styrkan i ett yttrande.⁷³ Det är framför allt inom kvantitativa undersökningar validiteten blir aktuell att diskutera, några ord kommer dock sägas om validiteten i förhållande till urvalsstrategin i den kvalitativa undersökningen. Genom att arbeta med olika variabler, enligt tabell 2 ovan, i enkätundersökningen tror jag mig kunna öka undersökningens validitet. Variablerna kan fungera som de *parametrar*⁷⁴ som skall användas för att jag skall kunna uttala mig om arbetstagares förhållande till lojalitetsplikten. För att i någon mån säkerställa att variablerna mäter vad de skall mäta har jag genomfört en pilotundersökning och arbetat om enkäten i den utsträckning det varit nödvändigt för att nå kongruens.

Slutligen, gällande validiteten, skall sägas något om urvalet. Att möjligheten för generaliseringar är låg kan tyda på låg validitet, eftersom det i sin tur tyder på att undersökningen inte hade kunnat upprepas och samma resultat uppnås. För kvalitativa undersökningar föreligger generellt sämre möjligheter till generaliseringar än vid kvantitativa eftersom man där, som Holme & Solvang uttrycker det, vill ”fånga egenarten hos den enskilde enheten och dennes speciella livssituation”.⁷⁵ Därför ser jag inte det som ett särskilt stort problem att ett bekvämlighetsurval har använts. Svårare blir det att motivera ett icke sannolikhetsurval vad gäller den kvantitativa undersökningen. Risken jag bland annat står inför är att resultatet brister i representativitet vilket kan leda till att slutsatserna blir

⁶⁷ Eliasson, s 15.

⁶⁸ Trost, s 64.

⁶⁹ Kvale & Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, s 264.

⁷⁰ Ejvegård, *Vetenskaplig metod*, s 79.

⁷¹ Ejvegård, s 78f.

⁷² Eliasson, s 16.

⁷³ Kvale & Brinkmann, s 264.

⁷⁴ Ejvegård, s 82f.

⁷⁵ Holme & Solvang, s 82.

missvisande.⁷⁶ Som beskrivits i avsnitt 2.2.1. har jag använt mig av ett kvoturval för att öka värdet av undersökningen, och därmed också höja validiteten. Dock får resultatets användbarhet ändå ses som tämligen begränsat, eftersom endast en mycket begränsad krets av användare av sociala medier har haft möjlighet att delta i undersökningen. Värdet minskas också av det låga deltagandet om 102 individer. Det skall också påpekas att proportionerna mellan män och kvinnor inte är jämna utan är 40 respektive 60 %. För uppsatsens vidkommande tror jag mig ändå ha goda möjligheter att öppna upp för en diskussion avseende resultatet av enkätundersökningen, vilket har varit ändamålet, även om inga vidare generaliseringar låter sig göras.

Avslutningsvis skall nämnas den hänsyn som tagits forskningsetiska aspekter i samband med att undersökningarna har genomförts. Att frågor om forskningsetik är viktiga har att göra med en balans mellan allmännyttan av undersökningen och skyddet mot otillbörlig insyn i exempelvis individernas privata förhållanden. Det finns i huvudsak fyra krav som skall beaktas; *informationskrav*, *samtyckeskrav*, *konfidentialitetskrav* och *nyttjandekrav*.⁷⁷ Innan undersökningarna har genomförts har respondenterna fått information om uppsatsens syfte och även givits möjligheter att ställa ytterligare frågor om så önskats. Vad gäller samtyckeskravet har jag i den kvalitativa undersökningen gett respondenterna möjlighet att läsa igenom det skrivna material för att godkänna framställningen och göra eventuella tillägg om de funnit det nödvändigt. På så sätt kan respondenterna sägas vara helt överens med mig om hur intervjuerna har använts.⁷⁸ I enkätundersökningen har jag inlett med att betona frivilligheten i att fylla i enkäten. Vidare har hänsyn tagits till respondenternas rätt till konfidentialitet⁷⁹ och samtliga respondenter har informerats om att vad som framkommer i undersökningen enbart kommer att användas inom uppsatsens ramar. Sammanfattningsvis anser jag att samtliga ovanstående etiska krav har blivit uppfyllda inom de båda företagna undersökningarna.

2.4. Materialval

I det här avsnittet avser jag att beröra vilket material jag har använt mig av i uppsatsen. Grunden för den arbetsrättsliga lojalitetsplikten finner vi i rättspraxis, varför en tämligen omfattande genomgång av ett stort antal domar från Arbetsdomstolen har varit nödvändig och också utgör den främsta källan. Domarna har tagits fram genom egna sökningar men också, och främst, genom hänvisningar från andra verk. När det gäller kritikrätten i relation till lojalitetsplikten är antalet domar relativt begränsat, dock behandlar några få domar utförligt förhållandet mellan lojalitetsplikten och kritikrätten varför de har stor betydelse och också får stort utrymme i uppsatsen. I huvudsak är det således domar från Arbetsdomstolen som fungerar som den primära rättskällan.

För att ytterligare vrida området, främst vad gäller kritikrätten, har jag även använt mig av förarbeten, doktrin och annan litteratur som berör ämnet. När det gäller doktrin som specifikt behandlar lojalitetsplikten är utbudet relativt magert. Däremot ingår en övergripande behandling av lojalitetsplikten i de flesta verk som sammanfattar arbetsrätten i stort, liksom i verk vars ämnesområde angränsar till lojalitetsplikten. Som exempel på det sistnämnda kan nämnas Svensäters *Anställning och upphovsrätt*. Särskilt den utförliga beskrivning och genomgång av lojalitetsplikten som återfinns i Ds 2002:56 har haft stor betydelse för min uppsats. Den doktrin som använts är huvudsakligen från 2000-talet och i första hand har jag

⁷⁶ Holme & Solvang, s 183.

⁷⁷ Patel, s 62f.

⁷⁸ Kvale & Brinkmann, s 292.

⁷⁹ Hur konfidentialitetskravet har kunnat uppfyllas vad gäller webbenkäten diskuteras i avsnitt 2.2.2.

använt mig av den primära källan för att undvika eventuella feltolkningar eller felaktiga återgivningar av annan doktrin eller offentligt tryck.

När det gäller den generella genomgången av yttrandefriheten har FN-konventioner, Europakonventionen och svensk grundlag stått i fokus. Här har jag medvetet valt att endast begagna mig av en begränsad mängd doktrin och rättsfall från Europadomstolen för att i möjligaste mån avgränsa området. I huvudsak har Viklunds artikel *Om ”den medborgerliga yttrandefriheten” för privatanställda* fungerat som en förebild vid avfattandet av yttrandefrihetsavsnittet.

DEL II – TEORI

3. EN HISTORISK TILLBAKABLICK

Om vi vill söka grunderna till dagens anställningsförhållande får vi bege oss tillbaka några hundra år i tiden. Den näringsreglering som under 1700-talet nådde sin höjdpunkt hade rötter i medeltidens ståndssamhälle. Utmärkande för näringslagstiftningen var att den innehöll bestämmelser om arbetsförhållanden på olika områden och att vissa av näringsgrenarna ansågs vara privilegierade. Det var främst fråga om att de privilegierade näringsgrenarna krävde yrkesutbildad arbetskraft och därför särskild reglering. Det fanns många olika arbetargrupper varav särskilt två grupper märkte ut sig. *Tjänstehjonen* var den största arbetstagargruppen vars förhållanden reglerades av legostadgan som kom att få en allmän betydelse som arbetsrättslig reglering.⁸⁰ Den andra arbetargruppen, som skulle få stor betydelse för framväxten av den fackliga rörelsen och med den kollektivavtalsregleringen, var hantverkarna och därinom framför allt gesällerna.⁸¹ Förhållandet mellan arbetstagar och arbetsgivare var allmänt att se som ett statusförhållande, eftersom det nära anknöt till sådana förhållanden som råder inom en familj och ordningen av under- respektive överordnad.⁸² Generellt gällde att författningar, som ofta reglerade arbetsvillkor såsom lydnadsplikt och andra skyldigheter för arbetstagar, fastställdes centralt och att utrymmet för individuella avtal därav var begränsat. Dock, menar Adlercreutz, torde ett visst utrymme för avtalsbaserade lösningar ha vuxit fram under 1800-talets början i de fall någon central författning inte förelåg eller inte behandlade den aktuella frågan.⁸³ Att en sådan möjlighet till självreglering förelåg betydde dock inte att arbetstagarernas inflytande över arbetsrättsliga frågor ökat, utan möjligheten att avtalsvägen reglera vissa frågor var i många fall endast i arbetsgivarens intresse.⁸⁴ Vidare gällde allmänt för arbetargrupperna att arbetsgivaren fick utöva *husbondevälde* över den anställde och att den anställde hade en omfattande lydnadsplikt. Ofta gick också regleringen kring arbets- och trohetsplikt långt i många av näringsregleringarna.⁸⁵ Vad som kan tänkas motsvara någon form av lojalitetsplikt för gesällen är regeln i art. V § 3 i 1720 års skråordning om att gesällen, när denne fick kost och logi hos mästaren, inte fick ha sin ”Kista och Wåtsäck” någon annanstans samt regeln i art VIII § 8 om att gesällerna inte fick ”ligga utur sin Mästares Hus” utan mästarens tillåtelse. Vidare fanns regler i sistnämnda artikel om att gesällen inte fick sätta sig emot mästaren med ”ohöfliga Ord” (§ 6) eller utföra arbete och avlönas av någon annan utan mästarens tillåtelse

⁸⁰ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 103.

⁸¹ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 103.

⁸² Svensäter, *Anställning och upphovsrätt*, s 30.

⁸³ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 107.

⁸⁴ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 140.

⁸⁵ Svensäter, s 31.

(§ 3).⁸⁶ 1720 års skråordning ersattes av 1846 års fabriks- och hantverksförordningen samt senare av 1864 års näringsfrihetsförordning. Fortfarande, i de båda senare förordningarna, betonades arbetstagarens lydnads- och arbetsplikt som får anses ha varit omfattande.⁸⁷ Bland annat kunde skadestånd eller straff utdömas om arbetstagaren utförde arbete åt någon annan eller försummade att utföra ålagt arbete.⁸⁸ Självregleringen på arbetsmarknaden fick växande betydelse under 1800-talet och man kunde vid tillkomsten av 1864 års förordning konstatera att reglerna i 1846-års förordning för det mesta kringgicks avtalsvägen. Den allmänna synen var att en lagreglerad arbetsrätt saknar nödvändig flexibilitet och därmed är för stel.⁸⁹ Mot slutet av 1800-talet ansågs arbetstagaren vara en fri avtalspart i anställningsförhållandet, om än fortfarande underlägsen. Adlercreutz beskriver betydelsen av den då framväxande självregleringen för arbetstagaren på följande sätt:

Traditioner, sedvänjor eller vad man nu vill kalla det överfördes i form av avtalsinnehåll. Självreglering ersatte den gamla lagregleringen, men det var fortfarande i stort sett en reglering utan arbetarnas medverkan. Det var arbetsgivaren, som utformade avtalets innehåll, och arbetaren var avtalsvägen underkastad lydnadsplikt.⁹⁰

Legostadgan upphävdes så sent som år 1936 men hade lång innan förlorat sin praktiska tillämpning.⁹¹ Näringsfrihetsförordningen upphävdes långt senare, år 1968, men förlorade precis som legostadgan sin betydelse långt dessförinnan.⁹² I början av 1900-talet ansåg man det fortfarande från statligt håll nödvändigt med någon form av lagreglering på det arbetsrättsliga området och flera förslag lades fram som dock inte ledde till lagstiftning. I förslagen finns endast begränsade ställningstaganden kring frågor om bland annat lojalitetsplikt och arbetsskyldighet. Kommittéförslaget från år 1901 går, enligt Svensäter, längst i sin reglering kring arbetstagarens skyldigheter, där arbetstagaren inte bara skulle fullgöra sina skyldigheter med flit och omsorg samt lyda arbetsgivarens föreskrifter utan också visa ”trohet, fogligt bemöta arbetskamrater, undvika allt som stred mot god ordning eller kunde medföra olycksfall samt inte yppa yrkeshemlighet”.⁹³ I förslagen som lades fram efter 1901 års kommittéförslag minskade regleringen kring arbetstagarens skyldigheter i takt med att tiden gick. I kommittéförslaget från år 1935 saknas helt regler om arbetsskyldighetens omfattning.⁹⁴ Dock, menar Svensäter, byggde valet, att inte reglera arbetstagarens skyldigheter såsom lojalitetsplikten, på kompromisser i ett försök att göra det möjligt att införa en arbetsrättslig lagstiftning. Den kritik de tidigare förslagen hade mött bestod bland annat i att en reglering av arbetstagarens skyldigheter gav uttryck för ett personligt förhållande mellan parterna som inte längre var verklig.⁹⁵ Som nämnts ledde inget av förslagen till lagstiftning, och den främsta kritiken, rent generellt, var enligt Schmidt att ett i lag reglerat tjänsteavtal skulle befästa skillnaderna mellan privata tjänstemän och arbetare.⁹⁶

⁸⁶ Skråordningens innehåll har hämtats från Söderlund, *Hantverkarna II: Stormaktstiden, frihetstiden och gustavianska tiden*, s 405ff.

⁸⁷ Svensäter, s 33.

⁸⁸ Svensäter, s 34.

⁸⁹ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 149.

⁹⁰ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, s 154.

⁹¹ Schmidt, *Tjänsteavtalet*, s 30.

⁹² Svensäter, s 35.

⁹³ Svensäter, s 37.

⁹⁴ Svensäter, s 38.

⁹⁵ Svensäter, s 38f.

⁹⁶ Schmidt, *Tjänsteavtalet*, s 31.

Efter att även förslaget från år 1935 lades ner ansågs lagstiftning varken vara önskvärt eller nödvändigt.⁹⁷

Först på 1960-talet återupptogs frågan om att införa en lagreglering av det arbetsrättsliga området, och år 1974 antogs den första lag om anställningsskydd som omfattade hela arbetsmarknaden. Lagen gjordes i huvudsak tvingande, med hänvisning till att det var tänkt som en skyddslagstiftning, men avtalsbaserade lösningar möjliggjordes vad gällde vissa bestämmelser i lagen.⁹⁸ I huvudsak behölls innehållet av 1974 års LAS när en formellt ny LAS antogs år 1982, vilken tillkom efter beslut av en ny tillträd borgerlig regering.⁹⁹ Någon reglering av lojalitetsplikten infördes varken i 1974 års LAS eller i, nu gällande, 1982 års LAS.

När det gäller lojalitetspliktsbegreppet som sådant har det överhuvudtaget inte kommit att kodifieras i någon generell lagstiftning, varken i Sverige eller i något annat nordiskt land. Det är först under senare delen av 1900-talet som begreppet lojalitet har kommit att användas om förpliktelser inom olika rättsområden och med tiden har också kraven på sådan lojalitet skärpts.¹⁰⁰ Förutom att lojalitetsplikten främst kommit att omnämnas i större utsträckning i doktrin har den också på senare tid lagreglerats i vissa specifika fall, exempelvis i lag (1991:351) om handelsagentur.¹⁰¹ Således kan *lojalitet* som begrepp anses vara relativt modernt och Holm tror att det kommer att växa ännu mer framöver och bli, som han uttrycker det, ”ett omfångsrikt träd i nordisk avtalsrätt”.¹⁰² På det arbetsrättsliga området har arbetstagarens skyldigheter i de tidiga näringslagstiftningarna inte benämnts som en lojalitet mot arbetsgivaren. Men att begreppets innebörd ändå har varit styrande för förhållandet mellan exempelvis gesäll och mästare samt husbonde och tjänstehjon är ändå tydligt med hänvisning till det täta förhållande som rådde dem emellan och de regler som återfinns i bland annat legostadgan och skråordningen. Med andra ord har lojalitet länge varit en viktig faktor i arbetsförhållanden, och troligtvis inom andra avtalsförhållanden, även om det inte benämnts som just lojalitet. Möjligtvis har man valt att inte begagna begreppet lojalitet på grund av att det ansetts vara oerhört värdeladdat.¹⁰³ I följande avsnitt kommer lojalitetsbegreppet som sådant att diskuteras mer ingående och därefter går jag vidare in på begreppet inom det arbetsrättsliga området.

4. LOJALITETSPLIKTENS HUVUDDRAG

Till grund för en anställning finns anställningsavtalet, som kan ingås såväl skriftligen, muntligen som genom konkludent handlande.¹⁰⁴ I och med 2006 års lagändring har krav på skriftlighet tillkommit vad gäller en del särskilt viktiga anställningsvillkor, vilket innebär att även om själva anställningen i sig kan tillkomma muntligen eller genom konkludent handlande skall anställningsavtalet upprättas skriftligen. Kravet kommer till uttryck i 6 c § LAS och innebär att vissa villkor skall preciseras skriftligen av arbetsgivaren inom en månad från det att arbetstagaren påbörjat sin anställning. Det handlar om sådant som

⁹⁷ Schmidt, *Tjänsteavtalet*, s 31.

⁹⁸ Prop. 1973:129 s 192, 232f.

⁹⁹ Glavå, *Arbetsrätt*, s 41f.

¹⁰⁰ Holm, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip*, s 81 och 83.

¹⁰¹ Holm, s 85.

¹⁰² Holm, s 83.

¹⁰³ Holm, s 81. Se också Munukka, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, s 54ff, för en vidare diskussion om lojalitetsbegreppet och dess framväxt.

¹⁰⁴ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s 109.

anställningsform, lön och arbetsuppgifter. Utöver de uppgifter som enligt lag måste preciseras skriftligen finns det även andra villkor som bör lyftas fram i ett anställningsavtal. Det kan enligt Lunning & Toijer röra sig om ”särskilda krav på lojalitet, etiska uppförandekoder, policyfrågor i verksamheten”.¹⁰⁵ Genom att noggrant bestämma villkoren i ett skriftligt avtal minimeras troligtvis risken för en senare konflikt eller, om en konflikt ändå uppstår, tolkningssvårigheter. Med anställningsavtalet följer dock inte endast de uttryckligen formulerade villkoren och de lagregler som aktiveras i LAS utan även oskrivna regler som lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten är en allmänt vedertagen rättsprincip som följer av anställningsavtalet och i korthet anses innebära att arbetstagaren inte får orsaka arbetsgivaren någon skada.¹⁰⁶ Innan jag går vidare in på lojalitetsplikten inom det arbetsrättsliga området kan det vara värt att nämna några ord om lojalitetsbegreppet som sådant.

4.1. Lojalitetsbegreppet

Ordet *lojalitet* härstammar från latinets *lex* som betyder lag eller lagenlighet. Ordet används också i betydelsen vanlig, sedvanlig och normal. Det svenska ordet *lojal* är dock hämtat från franskans *loyal* som är synonymt med ärlig och hederlig.¹⁰⁷ Lojalitet kan enligt den australienske filosofiprofessorn Kleinig karakteriseras på följande vis:

[...] as a practical disposition to persist in an intrinsically valued (though not necessarily valuable) associational attachment, where that involves a potentially costly commitment to secure or at least not to jeopardize the interests or well-being of the object of loyalty.¹⁰⁸

Lojalitet skulle kunna förklaras som ett förhållningssätt, snarare än en känsla, som aktivt väljs i relation med andra människor.¹⁰⁹ Samtidigt innebär lojalitet mot någon en begränsning och inneslutning, eftersom det inte torde vara möjligt att vara lojal mot alla människor samtidigt. Att visa lojalitet mot någon innebär att mottagaren privilegieras jämfört med andra.¹¹⁰ En teori om varför lojalitet utövas gentemot någon består i det värde mottagaren innebär för den lojale.¹¹¹ *Värdeteori*¹¹² är således ett sätt att rättfärdiga den visade lojaliteten, vars styrka beror på vilken legitimitet och betydelse mottagaren har för den lojale.¹¹³ Överför vi det på det arbetsrättsliga området skulle, enligt värdeteorin, arbetstagarens lojalitet gentemot arbetsgivaren kunna motiveras av att arbetsgivaren betalar ut lön. Jag anser även att det intellektuella och emotionella utbytet av att få jobba skulle kunna motivera lojalitet. Samtidigt menar Munukka att det finns en skillnad mellan lojalitet innanför och utanför rättsordningen. Lojalitet utanför rättsordningen anses oftast vara något man *förtjänar*, eller att den lojale åtminstone själv har en önskan att vara lojal, medan lojalitet innanför rättsordningens ramar

¹⁰⁵ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*, s 166.

¹⁰⁶ Glavå, s 591. Se också AD 1994 nr 79.

¹⁰⁷ Munukka, s 77.

¹⁰⁸ Kleinig, *Loyalty*, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2008 Edition), Edward N. Zalta (ed.), <http://plato.stanford.edu/archives/fall2008/entries/loyalty>, besökt den 9 september 2011. Hänvisning härnäst enbart “Kleinig, *Loyalty*”.

¹⁰⁹ Kleinig, *Loyalty*.

¹¹⁰ Holm, s 10.

¹¹¹ Kleinig, *Loyalty*.

¹¹² Begreppet *värdeteori* är inget som brukats av Kleinig utan används av mig endast inom ramen för den här uppsatsen åsyftandes den teori Kleinig beskriver, där lojalitet beror på mottagarens värde för den lojale. Det skall inte blandas ihop med den filosofiska grenen kallad värdeteori eller det nationalekonomiska studieområdet värdeteori.

¹¹³ Kleinig, *Loyalty*.

oftast är påtvingad.¹¹⁴ Den påtvingande lojaliteten skulle därför innebära att den lojale, oavsett en önskan att vara lojal, är nödgad att ”enbart utåt handla som om denne vore lojal”.¹¹⁵ Förhållandet mellan lojalitet innanför och utanför rättsordningen är på intet sätt utan samband, tvärtom kan många rättsregler ha växt fram ur sedvänja. Enligt Munukka skulle därför sedvänja, i form av verklig lojalitet eller undergivenhet som kan misstas för lojalitet, ha ansetts så bindande och ansvarsgrundande att den kunnat ligga till grund för ett rättsligt ansvar.¹¹⁶

4.2. Avtalsrättslig lojalitetsplikt i allmänhet

Lojalitetspliktsbegreppet är som nämnts i föregående avsnitt ett motsägelsefullt begrepp med hänsyn till vilken definition och innebörd lojalitetsbegreppet har utanför det rättsliga området, där lojalitet i mångt och mycket bygger på frivillighet. Inom det avtalsrättsliga området är det fråga om en *ömsesidig beteendenorm*.¹¹⁷ Lojalitetspliktsbegreppet tjänar till att underlätta rättens föränderlighet, både vad gäller materiella och ideella förändringar över tiden.¹¹⁸ Holm menar att även om lojalitetsplikten är en allmänt vedertagen rättsprincip i Norden kan plikten till styrka och omfattning vara ifrågasatt på vissa håll. Samtidigt betonar Holm att lojalitetsplikten med hänsyn till dess innebörd, ”hederlighet och en viss grundläggande hänsyn till den andre”, inte kan vara en särskilt kontroversiell ståndpunkt.¹¹⁹

Förutom att lojalitetsplikten återfinns inom det arbetsrättsliga området har lojalitet som begrepp växt sig allt starkare på andra avtalsrättsliga områden, särskilt när det är fråga om långvariga avtal, vilket skulle kunna förklaras med att produktionsförhållandena har förändrats på senare år. De ändrade produktionsförhållandena har fått till följd att avtal idag kan karakteriseras som en samarbetsform med fokus på förändring och utveckling snarare än enbart det ensidiga intresset av transaktionen.¹²⁰ Det blir därför viktigt att ställa krav på lojalitet, vilket beskrivs på följande sätt i Departementspromemorian 2002:56:

Vardera parten strävar efter att tillgodose sina intressen, men lojalitetsprincipen motverkar ett själviskt och opportunistiskt beteende och betonar vikten av att parterna måste ha förtroende för varandra. Lojalitetsprincipen innebär att vardera parten självmant måste beakta motpartens intressen.¹²¹

Munukka definierar lojalitetspliktsbegreppet på fem olika sätt, vilka kan såväl samspela som bestå i sig själva beroende på avtalstyp och avtalsituation. Definitionerna tjänar syftet att klargöra användandet av lojalitetsplikten och finna så kallade *lojalitetsnormer* som har mer specifika ändamål.¹²²

¹¹⁴ Munukka, s 77.

¹¹⁵ Munukka, s 78.

¹¹⁶ Munukka, s 78.

¹¹⁷ Holm, s 273.

¹¹⁸ Holm, s 220.

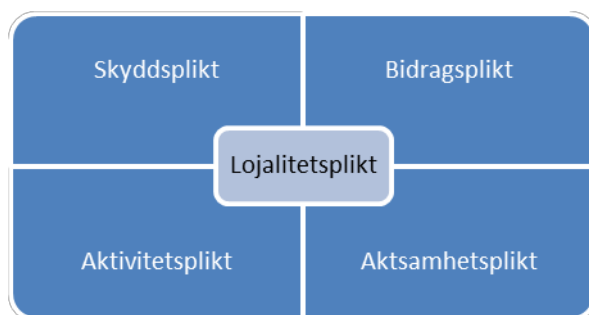
¹¹⁹ Holm, s 221.

¹²⁰ Ds 2002:56, s 286ff.

¹²¹ Ds 2002:56, s 288.

¹²² Munukka, s 84.

Tilläggsdefinitionerna kan brytas ner till självständiga plikter vilka tillsammans eller var för sig utgör delar av lojalitetsplikten, vilket illustreras med följande figur¹²³:



Figur 3.1.
Lojalitetsplikten
utifrån Munukkas
"tilläggs-
definitioner"

Beroende på var man lägger tyngdpunkten i den schematiska beskrivningen av lojalitetsplikten i figur 3.1. ovan får vi olika, om än angränsande, definitioner av lojalitetsplikter såsom de kan komma till uttryck i rättsliga sammanhang. Munukka anlägger också ett substantiellt och formellt perspektiv på lojalitetspliktsbegreppet som jag finner värdefullt att redogöra för. Sett ur den substantiella dimensionen ligger intresset i att hitta förpliktelser av olika kvaliteter och kvantiteter för att utröna huruvida lojalitetsplikt föreligger i den specifika situationen. Här finns det således en möjlighet att hitta relationer där lojalitetsplikt föreligger men där man tidigare inte upptäckt detta. Samtidigt måste den substantiella dimensionen kompletteras med den formella för att lojalitetsplikten skall kunna avgränsas. Förutom att det skall vara fråga om en rättslig plikt ställer Munukka upp fyra formella kriterier. *Avtalskriteriet*, som innebär att det skall vara fråga om en avtalsrelation, kompletteras av *odelbarhetskriteriet* som utesluter att en part har lojalitetsplikt gentemot flera motparter samtidigt. *Reservregelskriteriet* pekar på lojalitetspliktens utmärkande drag i att vara oskriven rätt. Det är endast i de fall där det inte finns en nedskreven rättsregel som behov finns att åberopa lojalitetsplikten, varför den kan sägas ha en funktion som reservregel. I Sverige har lojalitetspliktsbegreppet framför allt uppmärksammats vad gäller den utfyllande funktion som reservregelskriteriet innebär. I nära anknytning här till är *vaghetskriteriet*, eftersom det i en situation där tydliga, klara rättsfakta kan åberopas, såsom vid vårdplikt, inte finns behov av att hänvisa till lojalitetsplikten. Med andra ord utmärker sig lojalitetsplikten genom att det är fråga om vag norm som endast bör tillämpas när ingen annan norm förklarar hur en förpliktelse skall bedömas.¹²⁴ Annorlunda uttryckt kan lojalitetsplikten sägas innebära såväl en självständig förpliktelse som en handlingsdirigerande norm som talar om hur exempelvis en arbetstagare och en arbetsgivare skall agera i vissa situationer. Lojalitetsplikten kan både fylla ut normluckor och användas vid tolkning av befintliga lagregler.¹²⁵

4.3. Arbetsrättslig lojalitetsplikt

Den lojalitetsplikt arbetstagare har att iaktta i det arbetsrättsliga förhållandet är i huvudsak utvecklad i rättspraxis och handlar enkelt uttryckt om att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Det är fråga om civilrättsliga åtaganden, vilka enligt Viklund är rimliga att kräva av arbetstagaren sett till vad anställningsavtalet syftar till att uppnå och för att

¹²³ Figuren 3.1. illustrerar Munukkas definitioner, om än något modifierade med hänsyn till att Munukkas femte definition, *missbruksdefinitionen*, har utelämnats. Jag anser att innebörden av missbruksdefinitionen går in i de övriga definitionerna och utifrån beskrivningen av dessa definitioner som plikter enligt figur 3.1., vilka bygger upp lojalitetsplikten, ingår en underförstådd avhållsamhet från att missbruka någon form av kunskap för sin egen vinning.

¹²⁴ Munukka, s 86, 92f.

¹²⁵ Ds 2002:56, s 293.

upprätthålla vårt produktionssystem.¹²⁶ Lojalitetsplikten kan också uttryckas som att arbetstagaren skall sätta arbetsgivarens intressen före sina egna.¹²⁷ Lojalitetsplikten i det arbetsrättsliga förhållandet går i regel längre än lojalitetsplikten i många andra avtalsbaserade förhållanden, vilket kan förklaras med att det är fråga om ett betydligt mer intimt och personligt förhållande mellan parterna.¹²⁸ Arbetsgivaren är, som Svensäter uttrycker det, i mångt och mycket utelämnad åt arbetstagaren.¹²⁹ Betydelsen av lojalitetsplikt i arbetsrättsliga förhållanden torde ha blivit större de senaste decennierna i takt med att arbetslivet förändrats och arbetstagarens ansvar har ökat. Det är fråga om en utveckling som har gått från en hierarkisk styrning och direkt kontroll till målstyrning och indirekt kontroll.¹³⁰ Det är svårt att allmänt beskriva vad lojalitetsplikten innebär, vilket Arbetsdomstolen också betonar i AD 1994 nr 79. Det är dock fråga om flera olika företeelser som att arbetstagaren skall avhålla sig från att begå brottsliga handlingar och från att bedriva konkurrerande verksamhet.

I en del kollektivavtal finns allmänt hållna bestämmelser om arbetstagarnas lojalitet på arbetsplatsen, vilket följande stadgande från tjänstemannaavtalet mellan Medieföretagen, Sveriges Ingenjörer och Unionen kan ge exempel på:

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.¹³¹

Det kan tilläggas att lojalitetsplikten inte enbart utgår från det vertikala förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan sträcker sig också till arbetskamrater, kunder och andra som är kopplade till företaget.¹³² Fahlbeck menar att lojalitetsplikten kan brytas ner i och förklaras genom begreppen *tillit* och *förtroende*, vilka är huvudingredienser i ett fungerande anställningsförhållande. Om tilliten och förtroendet skadas på grund av handlingar arbetstagaren företar kan det inte bara innebära problem för anställningsförhållandet som sådant utan även att arbetsgivaren kan säga upp alternativt avskeda arbetstagaren.¹³³ Ett intressant synsätt vad gäller hur vi karakteriserar anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är att betrakta det som ett *statusförhållande* snarare än som ett avtalsförhållande. Tanken bygger på den gamla ordningen, som behandlats under avsnitt 3 ovan, där tjänstehjonsförhållandet kan utgöra ett exempel. Förhållandet mellan husbonde och tjänstehjon betraktades som ett familjeförhållande då de sov under samma tak. Fahlbeck menar att det för parterna i ett statusförhållande blir självklart med ”lojalitet, ömsesidig respekt och strävan att inte skada”.¹³⁴ Arbetsgivaren anses inte ha en motsvarande lojalitetsplikt gentemot arbetstagarna. Dock menar Nicander att arbetsgivarna ändå har en skyldighet att värna om arbetstagarens intressen och att inte skada denne.¹³⁵ Hur omfattande arbetstagarens lojalitetsplikt skall vara och vilka krav som skall ställas på den anställde i den

¹²⁶ Viklund, *Om "den medborgerliga yttrandefriheten" för privatanställda*, ur *Vänkok till Ronnie Eklund*, s 644.

¹²⁷ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 297.

¹²⁸ Holm, s 137.

¹²⁹ Svensäter, s 112.

¹³⁰ Ds 2002:56 s 291.

¹³¹ Tjänstemannaavtal ingånget mellan Medieföretagen, Sveriges Ingenjörer och Unionen, 2010-05-01 – 2012-04-30.

¹³² Ds 2002:56 s 303.

¹³³ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 297f.

¹³⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 112.

¹³⁵ Nicander, *Lojalitet före, under och efter avtalsförhållanden*, s 39.

enskilda situationen beror på flera faktorer; storleken på eventuell skada, verksamhetens och arbetsuppgifternas art samt vilken ställning arbetstagaren har i företaget.¹³⁶ Holm menar att det är fråga om ett samspel mellan förtroende och lojalitet, där ett större visat förtroende skall bemötas med ett högre ställt krav på lojalitet.¹³⁷ Principen om lojalitet i anställningsförhållandet är tämligen likartad inom stora delar av världens länder, även om det finns tydliga skiljelinjer dem emellan. Grundbulten, att inte skada eller hindra arbetsgivaren, är dock genomgående.¹³⁸ I bland annat tysk och engelsk rätt har positionen kring lojalitetsplikt förflyttats för att anpassa sig efter de mer individualiserade, diversifierade och osäkra anställningsförhållanden som växt fram i det moderna samhället. Här, menar Aaron, skiljer sig svensk rätt från många andra rättsordningar då lojalitetsplikten här fortfarande är ”influenced by the pre-industrial statutory law (now repealed) governing the master-servant relationship which established strict requirements of employee loyalty”.¹³⁹ Samtidigt skall påpekas att anställningsskyddet i Sverige är starkt och uppsägning eller avsked ses som sista utvägen i en situation där lojalitetsplikten eventuellt åsidosatts.¹⁴⁰ Jag ämnar i det följande gå igenom de företeelser¹⁴¹ som tillsammans benämns som arbetstagarens lojalitetsplikt. Kritikrätten kommer att behandlas särskilt i avsnitt 5 nedan. Det skall dock noteras att förpliktelse, trots den gjorda uppdelningen, till stora delar hänger samman både med varandra och med regler utanför lojalitetspliktens egentliga område.

4.3.1. Upplyningsplikt

En företeelse som normalt anses ingå i avtalsförhållanden är *upplyningsplikt*, vilken också får ses som en del av den lojalitetsplikt arbetstagare har att iaktta i ett arbetsrättsligt förhållande. Det är fråga om att arbetstagaren skall informera arbetsgivaren om förhållanden som störningar i produktionen, brottsliga handlingar eller annat som är betydelsefullt för arbetsgivaren och riskerar att skada densamma.¹⁴² Upplyningsplikten är i ett fåtal fall reglerad i lag, som i Arbetsmiljölagen som stadgar att arbetstagaren skall medverka i miljöarbetet och underrätta arbetsgivaren om fara finns för liv och hälsa. Den är också i vissa fall reglerad i kollektivavtal¹⁴³ eller preciserad i anställningsavtal. Även utan uttrycklig reglering anses dock upplyningsplikten följa i och med anställningsavtalet.¹⁴⁴ Upplyningsplikten anses normalt bara omfatta förhållanden som är direkt kopplade till arbetet och därmed inte arbetstagarens personliga förhållanden.¹⁴⁵ Upplyningsplikt kring personliga förhållanden behandlades bland annat i AD 2006 nr 124 där en arbetstagare under sin fritid kört alkoholpåverkad och i samband därmed blivit av med sitt körkort. Arbetstagaren hade kört bilen till och från arbetet efter indragningen av körkortet och underlåtit att berätta

¹³⁶ AD 2010 nr 42.

¹³⁷ Holm, s 137.

¹³⁸ Aaron, *Employees' duty of loyalty: introduction and overview*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 144.

¹³⁹ Aaron, s 152.

¹⁴⁰ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 318.

¹⁴¹ Svensäter (s 114, 118) beskriver förpliktelse som lösa i konturerna och många gånger sammanhängande med varandra men också med andra regler utanför den arbetsrättsliga lojalitetsplikten. Jag instämmer med den beskrivningen och anser det viktigt att vid den vidare läsningen ha det i åtanke. Det är således inte en helt oproblematiserad uppdelning i olika plikter som följande underavsnitt behandlar.

¹⁴² Nicander, s 39.

¹⁴³ Källström & Malmberg (s 245) menar att de allmänna ordningsföreskrifterna för industrin, som stadgar att arbetstagaren skall rapportera uppmärksammade eller misstänkta fel eller skador på bland annat maskiner och anläggningar till arbetsledningen, är uttryck för en etablerad uppfattning bland arbetsgivare och troligtvis också för gällande rätt.

¹⁴⁴ Källström & Malmberg, s 244f.

¹⁴⁵ Källström & Malmberg, s 245.

om händelserna för sin arbetsgivare. Arbetsdomstolen bedömde att händelserna i sig inte ens utgjorde saklig grund för uppsägning, eftersom de inte hade någon direkt koppling till arbetsgivaren och arbetstagaren kunde fullgöra sina arbetsuppgifter trots indraget körkort. Vad beträffar underlåtenheten att upplysa arbetsgivaren om det inträffade ansåg domstolen att det inte skulle tillmätas någon betydelse eftersom arbetstagaren sedan länge haft allvarliga alkoholproblem och därför hade anledning att inte vilja berätta om det inträffade för arbetsgivaren.

Hur långt upplysningsplikten sträcker sig beror till största del på vilken ställning arbetstagaren har. I AD 2003 nr 21 hade domstolen att pröva om en arbetstagare ådragit sig skadeståndsskyldighet på grund av åsidosättande av lojalitetsplikten. Arbetstagaren i fallet, som i egenskap av verksamhetsledare hade ett självständigt ansvar för det lokala kontoret, underlät att rapportera att ett stort antal av kontorets personal sagt upp sig och att en oro spred sig bland kvarvarande personal. Arbetsdomstolen menade att med hänsyn till den position arbetstagaren hade på företaget och den väsentliga händelse uppsägningarna utgjorde för verksamheten hade lojalitetsplikten blivit åsidosatt.

En arbetstagare kan inneha en förtroendeställning utan att för den sakens skull också inneha en chefs- eller arbetsledande position. Exempelvis i AD 1981 nr 144 ansågs en lastbilschaufför inneha en förtroendeställning i och med arbetsgivarens svårigheter att kontrollera chauffören under transporten. Personer som innehar en högre ställning har också en längre gående anmälningsskyldighet vad gäller brott än vad som normalt åligger enskilda enligt straffrättsliga regler. I AD 1981 nr 163 gjorde domstolen den bedömningen att en förbundsordförandes underlåtenhet att anmäla skattefuskar under flera års tid underminerat förtroendet i den grad att saklig grund för uppsägning förelåg. I övrigt kan sägas att upplysningsplikten också uppmärksammats i situationer vid anställningsavtalets ingående när det gäller vilka upplysningar arbetstagaren bör lämna till arbetsgivaren. Dock torde det förhålla sig så att det åligger arbetsgivaren att företa en grundlig utfrågning av arbetstagaren och att arbetstagaren därför har en mer begränsad spontan upplysningsplikt.¹⁴⁶ Den arbetssökande kan däremot behöva upplysa om sådant som kan utgöra saklig grund för uppsägning, särskilt om arbetsgivaren ställer frågor härom.¹⁴⁷

4.3.2. Brottsliga handlingar

Brott begångna i tjänsten är inte bara straffrättsligt sanktionerade utan kan även strida mot den arbetsrättsliga lojalitetsplikten. Att begå brott eller uppträda ohederligt i anknytning till tjänsten, oavsett om de riktas mot arbetsgivaren, andra anställda eller kunder, ses i regel som betydligt allvarligare än brott begångna utom tjänsten.¹⁴⁸ Vissa brottsliga handlingar bedöms hårdare än andra, däribland förmögenhetsbrott utförda i tjänsten eftersom förtroendeaspekten blir särskilt framträdande i dessa fall.¹⁴⁹ Hot eller hot om våld på arbetsplatsen eller i anknytning till arbetet anses normalt sett vara allvarligt och kunna utgöra grund för uppsägning eller avsked. Särskilt när det är riktat mot någon i arbetsledande ställning.¹⁵⁰ Bedömningen kan bli mildare när det rör brottsliga handlingar som begås under arbetstid utan

¹⁴⁶ Munukka, s 212.

¹⁴⁷ Lunning & Toijer, s 390.

¹⁴⁸ Se bland annat AD 2000 nr 14 och AD 1990 nr 16. I det sistnämnda fallet tillägger domstolen att ”Det avgörande måste dock vara vilka slutsatser man kan dra av omständigheterna vid det aktuella brottet när det gäller lämpligheten för tjänsten”.

¹⁴⁹ Ds 2002:56 nr 307.

¹⁵⁰ AD 2000 nr 75.

att de är direkt riktade mot arbetsgivaren eller andra på arbetsplatsen.¹⁵¹ I ett fall, där en fartygsintendent gjort sig skyldig till ett smuglingsbrott, ansåg domstolen att saklig grund för uppsägning inte förelåg eftersom brottet varken var direkt riktat mot arbetsgivaren eller innebar ett utnyttjande av något särskilt förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att intendenten innehade en förtroendeställning och ett omfattande chefs- och ledaransvar förändrade inte bedömningen.¹⁵² Även när det gäller brott begångna utom tjänsten blir bedömningen ofta mildare.¹⁵³ Arbetsdomstolen hade i AD 2001 nr 94 att bedöma huruvida saklig grund för uppsägning förelåg gällande en arbetstagare som blivit dömd för ett allvarligt brott till sex års fängelse. Domstolen ansåg inte att den brottsliga handlingen ensamt kunde utgöra saklig grund för uppsägning eftersom arbetstagaren utfört brottet utan anknytning till tjänsten och i övrigt skött sitt arbete utan anmärkning under alla år han arbetat hos arbetsgivaren. Däremot ansågs det grova brottet vara saklig grund för uppsägning i kombination med det långa fängelsestraffet.

Även om brottet begås utanför arbetstid kan det ha koppling till arbetet, exempelvis då det rör misshandel av en kollega, vilket kan föranleda en strängare bedömning.¹⁵⁴ I de situationer brottet inte påverkar arbetet kan det ändå finnas situationer där *allmänhetens tilltro* till arbetsgivaren skadas i sådan grad att arbetsgivaren kan ha rätt att avsluta anställningsförhållandet. Här, menar Munukka, är brottets karaktär och arbetstagarens ställning avgörande.¹⁵⁵

4.3.3. Bisysslor

Grundinställningen är att arbetstagaren får använda sin fritid på det sätt hon finner lämpligt. Exempelvis, och av intresse här, kan arbetstagaren ägna sig åt bisysslor i betydelsen annan syssla eller annat uppdrag än den ordinarie anställningen.¹⁵⁶ Dock gäller, precis som under arbetstid, att arbetsgivarens intressen inte får sättas i andra hand.¹⁵⁷ Det finns således begränsningar av vilka bisysslor eller annat agerande arbetstagaren får ägna sig åt på sin fritid, vilket beror på huruvida bisysslan eller agerandet skadar arbetsgivaren. Det är en bedömning som beror på omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁵⁸ Glavå menar att vad gäller bisysslor kan det både röra sig om att arbetstagaren bryter mot lojalitetsplikten som sådan men också att arbetstagaren på grund av sin bisyssla inte kan utföra sitt ordinarie arbete på fullgott sätt. När det gäller det senare fallet menar Glavå att arbetstagaren redan på den grunden kan mista sitt arbete.¹⁵⁹ Kanske är det också så att arbetsgivarens intresse för vad arbetstagare företar på sin fritid har ökat i takt med att arbetet blivit en integrerad del av människors livsstil och gränsdragningen mellan arbete och fritid blivit mer diffus. En sådan diffus gränsdragning torde även öka risken för att det arbetstagaren gör på sin fritid får konsekvenser för arbetsgivaren och således bedöms bryta mot lojalitetsplikten.¹⁶⁰ Kollektivavtal och andra ordningsföreskrifter kan precisera inställningen till bisysslor, vilket också ofta sker i exempelvis tjänstemannaavtalen. I avtalet mellan Medieföretagen, Sveriges Ingenjörer och

¹⁵¹ Källström & Malmberg, s 247.

¹⁵² AD 1990 nr 24.

¹⁵³ Källström & Malmberg, s 247.

¹⁵⁴ Se AD 2000 nr 28. Att det var privata förhållanden som låg bakom misshandeln i rättsfallet föranledde ingen annan bedömning.

¹⁵⁵ Munukka, s 223.

¹⁵⁶ Prop. 2000/01:147 s 8.

¹⁵⁷ Schmidt, *Löntagar rätt*, s 265.

¹⁵⁸ AD 1982 nr 29.

¹⁵⁹ Glavå, s 593.

¹⁶⁰ Källström & Malmberg, s 250f.

Unionen framgår i § 3 mom 3.2. att arbetstagaren ”inte heller [får] åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren”.¹⁶¹ Konsekvensen av sådana föreskrifter kan bli en hårdare bedömning för arbetstagaren om de åsidosätts.¹⁶² Om arbetstagaren inte har samrått med arbetsgivaren går bevisbördan för att handlingen inte inverkat menligt på arbetet över på arbetstagaren.¹⁶³

4.3.4. Konkurrerande verksamhet

Nära sammankopplat med bisysslor, som behandlats ovan, är arbetstagarens möjligheter att bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Utgångspunkten är att arbetstagaren inte får ta anställning hos eller bedriva en verksamhet som konkurrerar med den ordinarie arbetsgivaren under den bestående anställningstiden samt, under vissa omständigheter, under uppsägningstiden.¹⁶⁴ Ett sådant förbud gäller oavsett om det är särskilt avtalat eller följer av gällande kollektivavtal.¹⁶⁵ Arbetsdomstolen har uttryckt att det anses vara ett allvarligt åsidosättande av lojalitetsplikten att bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, dock skall det var fråga om en betydande skada för arbetsgivaren eller att den konkurrerande verksamheten företas på ett sådant sätt att det kan ses som illojalt.¹⁶⁶ Omständigheter som tas med i bedömningen är arbetstagarens ställning, tillgång till information som kan utnyttjas i konkurrensen, hur verksamheten med vilken konkurrensen sker är beskaffad samt betydelsen av konkurrensen för företaget.¹⁶⁷ Det har ansetts tillräckligt att den konkurrerande verksamheten endast delvis sammanfaller med arbetsgivarens verksamhet.¹⁶⁸ I AD 1980 nr 82 ansåg inte domstolen att konkurrensen var av sådan art att ens saklig grund för uppsägning förelåg. I det nyss nämnda fallet hade arbetstagaren en sådan position på företaget att någon särskild tillgång till information som skulle kunna användas i konkurrensen med företaget saknades. Dessutom var konkurrensen av ”synnerligen ringa omfattning” och påverkade inte heller arbetstagarens möjligheter att utföra det ordinarie arbetet varför domstolen bedömde att någon illojalitet inte förelåg. Eftersom det är skaderekvisitet som är i fokus har det sannolikt ingen betydelse om det är en ”vanlig arbetare” eller en person som innehar en förtroendeställning som bedriver den konkurrerande verksamheten.¹⁶⁹ Det är inte enbart i de fall den konkurrerande verksamheten lett till *faktisk skada* som förbudet har överträtts, utan det gäller även i de situationer när *risk* för skada föreligger.¹⁷⁰ Det innebär att även planer på att starta en konkurrerande verksamhet kan innebära illojalitet. I AD 1993 nr 12 hade domstolen att döma i en sådan situation och uttalar i samband därmed: ”Inte endast konkurrerande verksamhet utan också planer på att starta sådan verksamhet kan nämligen, åtminstone under vissa omständigheter, betraktas som sådant illojalt beteende som gör att arbetsgivaren anses ha rätt att skilja arbetstagare från dennes anställning (AD 1982 nr 42).” I

¹⁶¹ Tjänstemannaavtal ingånget mellan Medieföretagen, Sveriges Ingenjörer och Unionen, 2010-05-01 – 2012-04-30.

¹⁶² Se exempelvis AD 1993 nr 18. Det var, enligt Munukka (not 88, s 220), främst åsidosättandet av de utfärdade ordningsreglerna på arbetsplatsen som föranledde den hårdare bedömningen, eftersom handlingen i sig inte var särskilt allvarlig eller ägnad att rubba förtroendet.

¹⁶³ Källström & Malmberg, s 249.

¹⁶⁴ Munukka, s 217, Ds 2002:56, s 322.

¹⁶⁵ Svensäter, s 145.

¹⁶⁶ Se AD 1977 nr 118, vars ståndpunkt återupprepas i bland annat AD 2009 nr 38.

¹⁶⁷ Lunning & Toijer, s 394.

¹⁶⁸ Holm, s 146.

¹⁶⁹ Schmidt, s 267f. En annan sak är att en arbetstgares förtroendeställning i företaget, där kravet på lojalitet är större och arbetstagaren i normala fall har tillgång till större mängd känslig information, kan få betydelse i bedömningen av skadans omfattning och graden av illojalitet, Ds 2002:56, s 326f.

¹⁷⁰ Källström & Malmberg, s 259. Se också AD 1982 nr 42.

nyss nämnda mål var omständigheterna också sådana att den potentiella konkurrensen skedde med arbetsgivarens ännu inte realiserade planer, vilka arbetstagarna fanns ha fått information om under sin anställning. Arbetsgivaren bedömdes ha rätt att genom avsked skilja arbetstagarna från sina respektive anställningar. Det skall nämnas att arbetstagare anses ha en rätt att under pågående anställning söka finna anställning hos andra arbetsgivare utan att det betraktas som illojalitet.¹⁷¹

Efter att en anställning har upphört anses arbetstagaren normalt ha rätt att ta anställning hos eller starta med tidigare arbetsgivare konkurrerande verksamhet. Dock kan denna rätt inskränkas under en tid av *konkurrensklausuler*. Fahlbeck delar in klausulerna i tre olika typer vilka är marknads-klausuler, informations- och företagshemlighetsklausuler och kompetensklausuler.¹⁷² Indelningen syftar till att visa konkurrensklausulers olika användningsområden, vilka dock kan sammanvävas och komma till uttryck i samma klausul.¹⁷³ Användningen av konkurrensklausuler har framför allt begränsats genom en överenskommelse från år 1969 mellan å ena sidan de dåvarande fackförbunden SIF, SALF och CF och å andra sidan SAF. Överenskommelsen, där den är tillämplig, innebär att konkurrensklausuler endast kan tillämpas gentemot vissa arbetstagare och i visst syfte. Det skall vara fråga om att skydda tillverkningshemligheter, där know-how och annat företagsspecifikt kunnande inräknas, som arbetsgivaren vill hålla hemligt. Överenskommelsen reglerar också sådant som klausulernas giltighetstid och sanktioner.¹⁷⁴ 1969-års överenskommelse har fått stor betydelse i praxis och används också i de situationer överenskommelsen inte är tillämplig, då som stöd vid tillämpning av 38 § avtalslagen.¹⁷⁵ I fall där överenskommelsen inte varit tillämplig har bedömningen varit relativt strikt och arbetsgivarens intresse har fått betydelse vid bedömningen av klausulens giltighet. Om arbetsgivaren, som i AD 1977 nr 167, har ett betydande intresse av konkurrensklausulen för att skydda sin verksamhet mot konkurrerande verksamhet bedriven av tidigare anställda i chefsställning har klausulen ansetts giltig. Det avgörande torde ha varit den starka koppling den tidigare anställda har haft till en av företagets viktigaste tillgångar, i det fallet kunderna, och risken för att kunderna skulle följa med den anställda. I ett senare fall från år 2010 ansåg domstolen att en konkurrensklausul, som låg utanför överenskommelsens område, var oskälig enligt 38 § avtalslagen bland annat med hänsyn till att den påtagligt inskränkte arbetstagarens möjligheter att fortsätta verka som säljare samt att klausulen hade en allt för lång giltighetstid (fem år) och inte motsvarades av någon särskild kompensation för arbetstagaren.¹⁷⁶

4.3.5. Tystnadsplikt

Tystnadsplikt i privata arbetsrättsliga förhållanden är för vissa yrkesgrupper reglerad i lag och i enstaka fall har generella bestämmelser lagreglerats, som i MBL. Desto fler avtalsöverenskommelser om tystnadsplikt finns, i kollektivavtal men också i enskilda anställningsavtal. Utgångspunkten är, enligt Fahlbeck, att den avtalsbaserade tystnadsplikten har företräde framför opinionsfriheterna.¹⁷⁷ Hur ingripande tystnadsplikt som kan regleras i avtal finns det inget entydigt svar på, dock torde 3 kap. avtalslagen samt allmänna

¹⁷¹ Ds 2002:56, s 322.

¹⁷² Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 123.

¹⁷³ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 123.

¹⁷⁴ Källström & Malmberg, s 260.

¹⁷⁵ Munukka, s 222. Se också prop. 1975/76:81, s 149.

¹⁷⁶ AD 2010 nr 53.

¹⁷⁷ Fahlbeck, *Lag om skydd för företagshemligheter*, s 113.

rättsprinciper, som god sed på arbetsmarknaden, sätta en yttersta gräns.¹⁷⁸ Tystnadsplikt anses även följa av den allmänna lojalitetsplikten, utan att stöd härför behöver finnas i en lagreglering eller i en avtalsbestämmelse. I ett PM utfärdat av lagutskottet inför antagandet av lag om skydd för företagshemligheter i slutet på 1980-talet anføres följande om lojalitetsplikten i anställningsförhållanden:

Lojalitetsplikten innebär att den anställde i princip är förhindrad att lämna ut uppgifter som kan skada arbetsgivaren. Gör han det ändå kan han bli skadeståndsskyldig för avtalsbrott, även om tystnadsplikten inte är uttryckligt avtalad (jfr AD 1981 nr 124)¹⁷⁹

Lagrådet vidhåller uppfattningen och förstärker lojalitetsplikten betydelse genom att uttala att den innehåller en ”relativt vidsträckt tystnadsplikt för arbetstagaren” som inte är nödvändig att reglera i lag eftersom ”den gäller ändå som en bland flera grundläggande regler i avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare”.¹⁸⁰ Tystnadsplikten, som följer av lojalitetsplikten, gäller alla arbetstagare men dess omfattning beror framför allt på vilken ställning arbetstagaren har.¹⁸¹ Det är vidare arbetsgivaren som bestämmer vilken information och vilka uppgifter som skall vara hemliga och generellt anses all information som kan skada arbetsgivaren anses falla under tystnadsplikten.¹⁸² När det gäller röjande av företagshemligheter är sådana situationer särskilt lagreglerade i FHL, som inte bara tar sikte på arbetsrättsliga förhållanden utan överhuvudtaget reglerar befattning med företagshemligheter och företagsspioneri. Med företagshemligheter menas, enligt 1 §, information om affärs- eller driftförhållanden som arbetsgivaren vill hålla hemlig och vars röjande skulle kunna skada densamme. Det inbegriper både dokumenterade uppgifter men också enskilda personers kännedom, exempelvis så kallad know-how. Sanktionen, vid röjande av företagshemligheter, är enligt FHL skadestånd, 7 §, och bygger på att arbetstagaren uppsåtligt eller av oaktsamhet röjt hemlig information och att han insett eller borde ha insett att informationen inte fick röjas. Det skall tilläggas att det är möjligt att avtala om ett mer långtgående skydd för företagshemligheter än vad som stadgas i FHL.¹⁸³ Som en följd av 2 § 2 st. FHL anses det inte möjligt att begränsa arbetstagares möjligheter att anskaffa, utnyttja eller röja uppgifter för att avslöja något som *skäligen* kan misstänkas utgöra ett brott.

Enligt Källström & Malmberg torde förhållandet mellan FHL och LAS vara så att om en handling inte föranleder skadestånd enligt FHL skulle det inte heller kunna leda till uppsägning eller avskedande enligt LAS.¹⁸⁴ Vad gäller förhållandet mellan FHL och den mer generella tystnadsplikt som följer av lojalitetsplikten kan sägas att den generella tystnadsplikten även träffar förhållanden som inte är ett beteckna som röjande av *företagshemligheter*.¹⁸⁵ Tystnadsplikten är vidare nära sammankopplad med kritikrätten. En mer ingående beskrivning av kritikrätten och dess begränsningar följer under avsnitt 5 nedan.

¹⁷⁸ Källström & Malmberg, s 253.

¹⁷⁹ Bet. 1988/89:LU30, s 75f.

¹⁸⁰ Bet. 1988/89:LU30, s 110.

¹⁸¹ Fahlbeck, *Lag om skydd för företagshemligheter*, s 115.

¹⁸² Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 300.

¹⁸³ Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, s 236.

¹⁸⁴ Källström & Malmberg, s 256.

¹⁸⁵ Se Svensäter, s 136.

4.4. Sanktioner vid brott mot lojalitetsplikten

De sanktioner som kan komma i fråga om en arbetstagare åsidosätter sin lojalitetsplikt är uppsägning eller avsked samt eventuellt skadestånd. I praxis har lojalitetsplikten främst behandlats i fråga om grund finns för att skilja arbetstagaren från tjänsten eller inte.¹⁸⁶ Det innebär att det i praktiken inte finns någon dom som endast fastställer om brusten lojalitetsplikt föreligger. Att lojalitetsplikten framför allt har behandlats utifrån frågan om saklig grund för uppsägning eller grund för avsked har förelegat måste således beaktas vid läsningen av domarna och därmed vid tolkningen av begreppet.¹⁸⁷ Även om lojalitetsplikten må vara långtgående och stark inom svensk arbetsrätt menar Fahlbeck att anställningsskyddsreglerna kring uppsägning och avsked fungerar som en motvikt till den omfattande lojalitetsplikten. Att skilja arbetstagaren från tjänsten skall ses som en sista utväg och arbetsgivaren har därför i de flesta fall en långtgående skyldighet att försöka lösa problemen och få arbetstagaren att ändra på sig.¹⁸⁸ Jämfört med kontraktsrätten i övrigt innebär den arbetsrättsliga lojalitetsplikten en mer fördelaktig position för arbetstagaren än annars eftersom det inte räcker med att arbetstagaren avviker från vad Munukka benämner som *idealbeteendet* för att aktivera rättsliga sanktioner. Samtidigt, menar Munukka, kan andra typer av ”sanktioner” komma att belasta en arbetstagare som i mindre allvarliga fall åsidosätter lojalitetsplikten, då genom exempelvis utebliven löneökning eller befordran.¹⁸⁹

Generellt gäller att det krävs *saklig grund* för att en uppsägning skall anses vara giltig, 7 § LAS. Någon exakt definition av begreppet, förutom 7 § 2 och 3 st. LAS, har inte angetts i lagen, vilket enligt Lunning & Toijer beror på att situationerna inom arbetslivet varierar och att man måste ta hänsyn till omständigheterna i det specifika fallet.¹⁹⁰ Arbetsdomstolen har också uttalat att bedömningen av om saklig grund föreligger handlar om en sammanvägning av de rättigheter och skyldigheter som tillkommer arbetsgivaren respektive arbetstagaren och att en nyanserad bedömning därför skall göras.¹⁹¹ En uppdelning kan göras av uppsägningar företagna på grund av arbetsbrist och av skäl hänförliga till personen. I båda fallen skall saklig grund för uppsägning föreligga. Om en arbetstagare brutit mot lojalitetsplikten kan det således vara fråga om att saklig grund för uppsägning föreligger på grund av skäl hänförliga till personen. Ett åsidosättande av lojalitetsplikten förstås som misskötsamhet eller brist på lämplighet, där utgångspunkten är att endast klart dokumenterad olämplighet kan utgöra saklig grund för uppsägning. Dock kan saklig grund föreligga redan vid en enstaka händelse om det är så pass allvarligt att arbetstagaren visat sig klart olämplig för arbetet.¹⁹² Sådant som kan få betydelse i bedömningen, om misskötsamheten utgör saklig grund för uppsägning, är anställningstid och tidigare förseelser av arbetstagaren. Om anställningstiden är lång och arbetstagare skött sig tidigare kan bedömningen bli mildare till arbetstagarens fördel.¹⁹³ Av betydelse är också huruvida arbetsgivaren har försökt uppmana arbetstagaren att sluta med det

¹⁸⁶ Glavå, s 594.

¹⁸⁷ Svensäter, s 119.

¹⁸⁸ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 318.

¹⁸⁹ Munukka, s 226f.

¹⁹⁰ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd. En lagkommentar*, s 337.

¹⁹¹ Se bland annat AD 1984 nr 9 och AD 1993 nr 42. Se också prop. 1981/82:71 s 68f.

¹⁹² Prop. 1973:129 s 124.

¹⁹³ Prop. 1973:129 s 124. Se t ex AD 1991 nr 106 där en vårdare på ett häkte uttryckt sig kring frågor om invandring och invandringspolitik. Domstolen betonar att vårdaren arbetat på häktet under många år och aldrig fått några anmärkningar tidigare. Åsikterna vårdaren uttryckt kunde därför inte ensamt peka på en risk för att de intagna på häktet behandlats oriktigt. Man kan således tänka sig att domstolen hade kunnat komma fram till en annan slutsats om vårdaren gjort sig skyldig till andra förseelser under sin anställningstid.

oönskade agerandet.¹⁹⁴ I AD 2011 nr 36 var det fråga om en busschaufför som påstods ha agerat illojalt mot bolaget, varit olovligt frånvarande och vägrat blåsa i ett alkolås. Domstolen fann att saklig grund för uppsägning inte förelåg, särskilt med hänsyn till att arbetstagaren av arbetsgivaren fått och även följt uppmaningar att sluta med sitt beteende. Skulle det däremot vara fråga om flagranta fall av misskötsamhet eller illojalitet har domstolen i AD 2005 nr 124 uttalat att grund för avsked kan föreligga trots att arbetsgivaren misslyckats med att påtala det oönskade beteendet för arbetstagaren. I fall av allvarlig misskötsamhet kan grund för avsked, enligt 18 § LAS, föreligga. Det skall således vara fråga om att arbetstagaren grovt har åsidosatt det som åläggs denne i tjänsten.¹⁹⁵ Lunning & Toijer menar att bedömningen av bristande lojalitetsplikt inom framför allt mediaområdet och i fråga om konkurrerande verksamhet är särskilt hård och leder som regel till avsked.¹⁹⁶ Det kan emellanåt vara svårt att göra en gränsdragning mellan illojala beteenden som kan utgöra grund för avsked och illojala beteenden som inte kan utgöra sådan grund. Domstolen fann, under oenighet, i ett fall från 1991 att grund inte fanns för att avskeda en datachef som vid upprepade tillfällen förnekat vetskap om tvivelaktiga affärstransaktioner företagna av en överordnad. Det fann man trots att det rörde sig om en arbetstagare i en position där särskilda krav på lojalitet kunde ställas och arbetstagaren fortsatt att förneka förhållandena trots att han tillfrågats om dessa. Med hänvisning till arbetstagarens långa anställningstid fanns inte heller saklig grund för uppsägning.¹⁹⁷

Det föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren istället bereder annat arbete hos sig, 7 § 2 st. LAS. Att det skall vara *skäligt* att kräva en omplacering innebär att arbetsgivaren inte behöver omplacera en arbetstagare som varit grovt misskötsam.¹⁹⁸ Omplacering behöver endast ske till lediga arbeten.¹⁹⁹ Omplaceringen inskränks till den aktuella verksamhetsgrenen men kan ske till andra delar av verksamheten än arbetstagarens aktuella arbetsplats. Alla driftsenheter omfattas. Arbetstagaren måste också ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet i fråga, dock får viss inlärningsperiod accepteras.²⁰⁰ Lojalitetsplikten kan få betydelse när det gäller omplacering, liksom vid återanställning, när det gäller kravet på *tillräckliga kvalifikationer*. I det ej refererade målet AD 1999 nr 133 ansåg domstolen att framför allt det bristande förtroendet för arbetstagaren medförde att tillräckliga kvalifikationer inte förelåg och därmed inte heller rätt till återanställning. Det skall nämnas att det i domen betonas att det är en bedömning som måste göras utifrån vilken befattning det är fråga om och vilka krav som därmed ställs på bland annat förtroende.

Skadestånd kan komma i fråga vid brott mot lojalitetsplikten.²⁰¹ Holm menar att det i huvudsak är fråga om ekonomiskt skadestånd, men även skador av ideell natur kan komma att ersättas.²⁰² Det är reglerna i skadeståndslagen som är tillämpliga i händelse av att en arbetstagare åsidosätter sin lojalitetsplikt, vilket följer av lagens 1 kap 1 § som stadgar att såvida inga andra regler om skadestånd gäller i avtalsförhållandet skall skadeståndslagen

¹⁹⁴ Prop. 1973:129 s 125.

¹⁹⁵ Prop. 1973:129, s 149.

¹⁹⁶ Lunning & Toijer, s 385. Jämför också uttalandet i prop. 1973:129 s 149 där bland annat ”illojal konkurrens” och ”annat illojalt handlande av allvarlig natur, t.ex. yppande av yrkeshemlighet i avsikt att skada arbetsgivaren” nämns som sådana allvarliga fall av misskötsamhet vilka kan leda till avsked.

¹⁹⁷ AD 1991 nr 16.

¹⁹⁸ Lunning & Toijer, s 497.

¹⁹⁹ Glavå, s 473f.

²⁰⁰ Lunning & Toijer, s 504, 508.

²⁰¹ Holm, s 138.

²⁰² Holm, s 138. Se också AD 2002 nr 38 där domstolen inte ansåg det visat att det fanns någon ersättningsgill skada på grund av förlorad goodwill.

tillämpas. Huruvida 4 kap 1 § skadeståndslagen skall tillämpas eller inte beror på om arbetstagaren genom fel eller försummelse *i tjänsten* har vållat arbetsgivaren skada. Med andra ord dras en gräns mot de fall där arbetstagaren agerat i egenskap av privatperson eller för annan än arbetsgivarens räkning.²⁰³ I AD 2003 nr 84 ansåg domstolen att 4 kap 1 § inte skulle tillämpas med hänvisning till att arbetstagaren i egenskap av privatperson upphandlat aktiemajoriteten i ett konkurrerande bolag. Domstolen menade därför att arbetstagaren i det aktuella målet var *principiellt* skyldig att ersätta arbetsgivaren för de åsamkade skadorna hans agerande medfört. Domstolen uttalar också att vid bedömningen av skadans storlek kan en skälighetsuppskattning göras när det på annat sätt är svårt att avgöra den uppkomna skadans storlek. I ett annat fall, bland annat gällande skadestånd på grund av underlåtenhet att upplysa arbetsgivaren om massuppsägningar och personalens oro som följde därefter, fann domstolen att 4 kap 1 § skadeståndslagen var tillämplig och att skadeståndsskyldighet förelåg men att någon ekonomisk skada inte kunde styrkas.²⁰⁴ Skadestånd, såväl för ekonomisk som ideell skada, kan vidare utdömas med stöd av 7 § FHL.

Slutligen skall nämnas att en del av de handlingar som utgör ett åsidosättande av lojalitetsplikten och därmed ett avtalsbrott också kan innebära att straffrättsliga sanktioner kan göras gällande. Enligt Schmidt är det framför allt bedrägeri, förskingring, tagande av muta, olovligt förfogande och trolöshet mot huvudman som är relevanta.²⁰⁵ Det skall påpekas att den omständigheten att en arbetstagare befunnits skyldig till ett brott enligt straffrättsliga regler inte samtidigt innebär att saklig grund för uppsägning eller grund för avsked föreligger. I AD 1989 nr 31 uttalar domstolen följande angående frågan om saklig grund för uppsägning förelåg på grund av att tre föreståndare blivit dömda för mutbrott:

Liksom vid andra brott med större eller mindre anknytning till en arbetstagares tjänst måste den frågan bli beroende av en samlad bedömning av såväl förhållandena kring själva mutbrottet som omständigheterna i övrigt. Därvid blir även andra faktorer av betydelse än sådana som varit ägnade att inverka i den straffrättsliga ansvarsfrågan.²⁰⁶

Det är således fråga om att göra en samlad bedömning av omständigheterna i fallet och utröna om det objektivt är så att förtroendet för arbetstagarna blivit rubbat i sådan omfattning att det finns saklig grund för uppsägning. I det nyss nämnda målet fann domstolen att saklig grund för uppsägning inte förelåg.

5. SÄRSKILT OM INSKRÄNKNINGAR I KRITIKRÄTTEN

Kritikrätten innebär en rätt att kritisera sin arbetsgivare eller en företrädare för arbetsgivaren offentligt.²⁰⁷ Grunden för den relativt vidsträckta kritikrätten finner vi i den grundlagsfästa yttrandefriheten, vilket kommer till uttryck i AD 1982 nr 110: ”Detta [den vidsträckta rätten att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande] följer redan av den medborgerliga yttrandefriheten, en av grundprinciperna för vårt samhällssystem”. Att rätten att kritisera är vidsträckt ses också som en förutsättning för ”goda arbetsförhållanden, gott arbetsresultat och en effektiv facklig verksamhet”.²⁰⁸ Inom den privata sektorn av arbetsmarknaden är dock

²⁰³ Se bland annat AD 1998 nr 80 och AD 2002 nr 38.

²⁰⁴ AD 2003 nr 21.

²⁰⁵ Schmidt, *Löntagar rätt*, s 258.

²⁰⁶ AD 1989 nr 31.

²⁰⁷ Lunning & Toijer, s 399.

²⁰⁸ Ds 2002:56, s 316.

rätten att kritisera till viss del begränsad, och Fahlbeck menar att den härskande normen är förtrolighet och konfidentialitet.²⁰⁹ Begränsningar av kritikrätten finns inte generellt uttryckta i lag utan vägledning får hämtas från praxis. Enligt AD 1994 nr 79 anses begränsningar av kritikrätten följa av anställningsförhållandet som sådant. Utom kritikrätten faller allvarliga och osanna beskyllningar, kränkande tillmälen eller annan kritik som enbart uttrycks för att skada arbetsgivaren.²¹⁰ Det kom också till uttryck i AD 2005 nr 124 där domstolen menade att sådana osanna beskyllningar och djupt kränkande tillmälen som där var fråga om inte skall behöva tålas i något rättsförhållande. Det är genom att beakta en rad omständigheter vi kan komma fram till om arbetsgivaren skall behöva tåla den uttryckta kritiken, och det således faller inom kritikrätten, eller om arbetstagaren har åsidosatt sin lojalitetsplikt och en sanktion kan göras gällande.

Fahlbeck menar att kritikrätten kan ses som ett undantag till tystnadsplikten.²¹¹ Källström & Malmberg menar, å andra sidan, att kritikrätten skall hållas isär från tystnadsplikten eftersom de, även om de kan samspela, avser olika typer av uttalanden. Tystnadsplikten avser röjande av hemliga uppgifter, medan kritikrätten avser uttryckande av *kritik* riktad mot arbetsgivaren.²¹² Det kan, enligt min mening, finnas en poäng i att göra en distinktion mellan tystnadsplikt och kritikrätt. Tystnadsplikten, vilket framkommer under avsnitt 4.3.5. ovan, innebär att inte röja information som är hemlig och på något sett kan skada arbetsgivaren. Tystnadsplikten kan dock inte omfatta brottsliga gärningar eller allvarliga missförhållanden.²¹³ Begränsningar av kritikrätten skulle därför tänkas kunna följa av tystnadsplikten genom att kritiken kan sägas innehålla sådan information som arbetsgivaren önskar hålla hemlig och som därmed skulle kunna skada densamma om informationen kom ut offentligt. Samtidigt finns det, som vi kommer att se i följande avsnitt, flera faktorer som spelar in i bedömningen om arbetstagares uttryckta kritik innebär ett åsidosättande av lojalitetsplikten eller inte, vilka inte helt samspelar med tystnadsplikten i arbetsrättslig bemärkelse. Med andra ord kan begränsningar av kritikrätten finnas där ett åsidosättande innebär ett brott mot lojalitetsplikten utan att det för sakens skull innebär att tystnadsplikten har åsidosatts. Samtidigt anser jag det ofrånkomligt att se kritikrätten som genomborrande av tystnadsplikten i någon bemärkelse. Dock skall det tilläggas att avslöjande av hemligheter som innebär ett brott mot tystnadsplikten inte omfattas av kritikrätten.²¹⁴ Det är också så att vid brott mot tystnadsplikten, till skillnad från vid överskridande av kritikrätten, torde risken vara större för att en oundviklig och oreparerbar skada uppkommer.²¹⁵

I de följande avsnitten kommer jag att gå igenom de kriterier domstolen har ställt upp för att avgöra om rätten att kritisera överskridits och arbetstagaren därmed gjort sig skyldig till ett åsidosättande av lojalitetsplikten.

²⁰⁹ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 301.

²¹⁰ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 118.

²¹¹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 117.

²¹² Källström & Malmberg, s 256.

²¹³ Bet. 1989/90:LU37 s 45 och AD 1994 nr 79.

²¹⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s 118.

²¹⁵ AD 1994 nr 79.

5.1. Bedömningsgrunder i praxis

5.1.1. Betydelse av ställning och uppdrag

Det torde utan tvekan vara så att särskilt höga krav på lojalitet ställs på arbetstagare som innehar en förtroendeställning hos arbetsgivaren.²¹⁶ Att rätten att kritisera skall vara vidsträckt för privatanställda arbetstagare har slagits fast av Arbetsdomstolen, som i AD 1987 nr 5 uttrycker följande om kritikrättens omfattning:

Arbetsdomstolen har därvid uttalat att såväl enskilda arbetstagare som deras fackliga organisationer har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande och att detta följer redan av den grundlagsfästa yttrandefriheten. Domstolen har också uttalat att gränsen för vad en arbetsgivare är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl a i vilken ställning som arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Denne har rätt att ställa högre krav på lojalitet på en arbetstagare med hög befattning än en sådan med låg befattning.²¹⁷

I det nyssnämnda målet ansåg inte domstolen att arbetstagarna, som uttryckt skarp kritik mot arbetsgivaren i bland annat massmedia, åsidosatt sin lojalitetsplikt och någon begränsning av rätten att kritisera arbetsgivarens beslut och åtgärder förelåg därmed inte²¹⁸. Att kritikrätten är särskilt begränsad för personer som innehar en högre position hos arbetsgivaren gäller inte enbart för kritik som uttrycks horisontellt, det vill säga utåt, utan även för kritik som uttrycks vertikalt, gentemot lägre befattningshavare inom företaget.²¹⁹ Vidare är det, vid avgörandet om en arbetstagare skall anses inneha en sådan förtroendeställning som kräver särskild lojalitet, relevant vilka arbetsuppgifter arbetstagaren *faktiskt* har. I AD 1982 nr 110 var det fråga om en arbetstagare som tidigare ingått i företagets ledningsgrupp, men inte längre gjorde det. Domstolen menade att arbetstagarens arbetsuppgifter inte hade förändrats sedan arbetstagaren avslutade sin medverkan i ledningsgruppen och att det därför, troligtvis också på grund av att arbetstagaren vid uppsägningstillfället var en av två produktgruppschefer, förhöll sig så att arbetstagaren hade en relativt hög befattning inom företaget. Det är dock så att det inte behöver vara fråga om en hög befattning för att det likaledes skall vara fråga om en förtroendeställning. Domstolen har i ett mål anfört att en arbetstagare i en förening, som trots att befattningen inte var särskilt hög, innehade en förtroendeställning med hänsyn till det ansvar som ålagts arbetstagaren, att denne ansvarade direkt inför styrelsen samt att arbetstagaren representerade föreningen utåt.²²⁰ Att arbetstagaren är självständig och har anförtrodds särskilda uppgifter som är känsliga eller av stor betydelse för arbetsgivaren är ytterligare faktorer som kan innebära innehav av en förtroendeställning och därmed att särskilda krav på lojalitet kan krävas.²²¹ Här kan återigen AD 1981 nr 144 fungera som ett exempel. Att ställningen kan få betydelse för utgången i tvister som gäller om arbetstagare kan skiljas från sin tjänst eller inte blir tydligt i AD 1982 nr 9 där en försäljare vid ett bolag talat illa om bolaget inför personer som var intresserade av arbete hos samma bolag. Det torde ha lett till att en av två personer valde att inte söka anställning hos bolaget. Med hänsyn till att

²¹⁶ Schmidt, *Löntagar rätt*, s 263.

²¹⁷ AD 1987 nr 5.

²¹⁸ Det skall nämnas att tre ledamöter hade en skiljaktig mening. Enligt deras mening förelåg grund för avsked, särskilt med hänsyn till att möjligheten till framtida samarbete bedömdes som mycket dålig. Att bolaget dessutom var särskilt känsligt för kontakt med massmedia borde också beaktas, enligt ledamöternas mening.

²¹⁹ Lunning & Toijer, s 400. Se också AD 1987 nr 22.

²²⁰ AD 2006 nr 103.

²²¹ Se AD 1975 nr 67 och AD 1983 nr 93.

försäljaren inte innehade någon förtroendeställning förelåg inte ens saklig grund för uppsägning.

En annan faktor kopplad till befattning som kan få betydelse vid bedömningen av om lojalitetsplikten åsidosatts eller inte är om arbetstagaren innehar ett fackligt förtroendeuppdrag. En facklig förtroendeman har, som representant för arbetstagarna, större frihet att kritisera och anmäla arbetsgivaren jämfört med övriga anställda.²²² Samtidigt har domstolen uttryckt att även om den fackliga förtroendemannen skall verka för medlemmarnas och organisationens intresse måste den fackliga verksamheten bedrivas inom de gränser som lag och avtal ställer upp. Om förtroendemannen går utanför dessa gränser kan hans agerande användas mot honom i en uppsägningssituation.²²³ Vilka gränser som gäller får bedömas från fall till fall, men att förtroendemannen har rätt att uttrycka relativt från kritik mot arbetsgivaren liksom att arbetsgivaren får uttrycka kritik mot den fackliga organisationen är fastställt av domstolen i bland annat AD 1987 nr 65. I det nyssnämnda målet var det fråga om en pilot tillika facklig förtroendeman som kritiserat flygsäkerheten. Flygsäkerheten ansågs brista på flera områden, enligt förtroendemannen, bland annat gällde det problem med att dörrar inte stängdes som de skulle och att piloterna tvingades lasta post när de egentligen borde vila. På grund av de påstådda säkerhetsbristerna kom den fackliga förtroendemannen i hätsk ordväxling med bland annat den tekniska chefen, där kommentarer som ”bolagsledningen är åt helvete” fälldes. Med hänsyn till att fackliga förtroendemen har en mer långtgående kritikrätt ansågs inte saklig grund för uppsägning föreligga. Liknande hänsyn tar domstolen i AD 1988 nr 162, där ett huvudskyddsombud reagerade mot hissanläggningars skick genom att påtala brister i ett brev adresserat till bland annat ett bolag som utövar tillsyn över hissanläggningar. Domstolen uttrycker följande vad gäller att skyddsombudet valde att inte vända sig till arbetsgivaren först:

Härtill kommer att ett skyddsombud givetvis måste ges en avsevärd frihet att i en fråga som berör de anställdas arbetsmiljö och säkerhet ta kontakter med myndigheter och motsvarande utan att först med arbetsgivaren diskutera det från dennes synpunkt mer eller mindre besvärande av en sådan åtgärd.²²⁴

Samtidigt kan slutsatsen i den frågan ha påverkats av att hissarbetena inte kunde anses ha att göra med arbetsgivarens verksamhet och därmed hade uppgifterna som lämnades inte det heller.²²⁵ Det skall tilläggas att domstolen ansåg att brevets adressater varit behöriga. Vidare kunde det inte heller läggas skyddsombudet till last att han använde onödigt värdeladdade uttryck i brevet. Uppsägningen ansågs inte sakligt grundad.

5.1.2. Bakgrund till agerandet

Ett kriterium Arbetsdomstolen tar fasta på vid avgörandet om arbetstagaren gått utanför sin rätt att kritisera är huruvida kritiken varit befogad eller inte. Det är fråga om att se vilken grund arbetstagaren haft för sin kritik, där kritik som uttrycks utan någon godtagbar grund kan vara skäl för att göra en sanktion gällande.²²⁶ Att välgrundad kritik talar för att illojalitet inte föreligger kommer till uttryck i AD 1997 nr 57. Där hade domstolen att ta ställning till om tre ambulanssjukvårdare gjort sig skyldig till illojalt förfarande genom att lämna över en dagbok,

²²² Källström & Malmberg, s 257.

²²³ Se AD 1983 nr 29, vars ståndpunkt bekräftats i bland annat AD 1987 nr 92.

²²⁴ AD 1988 nr 162.

²²⁵ Svensäter, s 142.

²²⁶ Ds 2002:56, s 319.

som innehöll en uppräkningslista av ett antal missförhållanden som de ansåg råda på arbetsplatsen, till en person som utövade tillsyn över ambulansverksamheten. Dagboken skulle också komma att uppmärksammas massmedialt. Domstolen konstaterade att de missförhållanden som räknades upp i dagboken var korrekta och att dagboken till stora delar innehöll välgrundad kritik. Vidare menade domstolen att det som händer i verksamheten är av stort allmänt intresse. Det är också så att arbetstagarna, genom kontakter med arbetsgivaren, inte fått gehör för sina ståndpunkter eller fått hjälp att lösa problemen. Domstolen bygger bedömningen på generella uttalanden, som tidigare gjorts i AD 1994 nr 79, om vilken betydelse bakgrunden till agerandet har för bedömningen om lojalitetsplikten överträtts eller inte, där framför allt graden av de missförhållanden som råder på arbetsplatsen avgör hur stor frihet arbetstagarna har att agera. Betydelsen av missförhållandena för den enskilde arbetstagaren, men också för allmänheten, blir en faktor i bedömningen. Arbetsdomstolen har också, i en annan dom, konstaterat att det inte är nödvändigt att kritiken i efterhand måste kunna bedömas som välgrundad eller riktig.²²⁷

Att endast allmänt motivera grunden till uttryckt kritik, utan något egentligt stöd för påståendena har visat sig otillräckligt i AD 1988 nr 67. Där ansågs en hovmästare som bland annat uttryckt nedsättande och grovt kränkande omdömen i ett brev om bolaget och dess ledning, utan att ha fog härför, ha gjort sig skyldig till sådant illojalt förfarande att saklig grund för uppsägning förelåg. Även i AD 1986 nr 95 var det fråga om obefogad kritik. Målet rörde två arbetstagare vilka arbetade som receptionist respektive nattportier vid ett hotell. De båda upprättade en anmälan som sändes till länsstyrelsens utskänkingsenhet innehållandes en uppräkningslista av en rad missförhållanden vid hotellet. Anmälan innehöll bland annat information om att ägaren misskött utskänkingsrättigheterna, genom att exempelvis erbjuda alkohol till minderåriga, och att ledningen för hotellet överhuvudtaget var oduglig och olämplig. Domstolen menade att det inte visats finnas någon skäligen grund för de missförhållanden som kom till uttryck i anmälan och att det framför allt var fråga om att skapa svårigheter för bolaget och ägaren. Sammanfattningsvis menar domstolen att ”Deras ifrågavarande handlande, som knappast kan uppfattas som annat än ett uttryck för att de direkt velat motarbeta arbetsgivaren, måste därför bedömas som ett allvarligt åsidosättande av dennes anspråk på tillbörlig lojalitet av sina arbetstagare”.²²⁸

Även om kritiken inte har fog för sig och arbetstagaren inte heller verifierat påståendena kan kritiken ändå vara tillåten att uttrycka om det är en fråga om drivits inom företaget av den fackliga organisationen.

I det tidigare nämnda målet AD 1994 nr 79 var det fråga om en arbetstagare som bland annat uttryckt kritik mot företaget vid ett flertal tillfällen. När det gäller den kritik arbetstagaren hade yttrat vid en debatt i kommunfullmäktige visade det sig att arbetstagaren inte dessförinnan hade tagit upp frågan med företagsledningen. Dock ansågs inte kritikrätten vara överskriden eftersom arbetstagarens fackliga organisation drivit frågorna tidigare. Det ansågs heller inte visat att arbetstagaren avsåg att skada arbetsgivaren genom sina inlägg i debatten. Domen kan rimligen utsträckas till att gälla alla de situationer där en fråga varit uppe för diskussion eller drivits av någon inom företaget tidigare, oavsett om frågan drivits av den fackliga organisationen eller inte. Det torde således vara så att det inte är nödvändigt för en arbetstagare att återigen ta upp kritiken internt om kritiken redan en gång, måhända på grund av någon annan, varit uppe för diskussion. Givetvis får syftet med kritiken betydelse i bedömningen.

²²⁷ AD 1982 nr 159. Se också Källström & Malmberg, s 257.

²²⁸ AD 1986 nr 95.

Även om kritiken i och för sig kan anses sakligt grundad finns det ändå gränser för hur arbetstagaren får ge uttryck för sådan kritik. I en nyligen avfattad dom, AD 2011 nr 57, menade domstolen att den lokförare som uttryckt kränkande och nedvärderande uttalanden i mejl och på ett offentligt debattforum på företagets hemsida agerat på ett sätt som inte skall behöva tålas i något rättsförhållande varför grund för avsked förelåg. Bland annat uttrycktes följande på debattforumet: ”FÖRSVINN UT UR MITT FÖRETAG J.F. och ta packet med dig som skämmer ut mig och mina kolleger inför hela svenska folket. Det finns inget annat. FÖRSVINN!!” samt, i tiden efter avskedandet, uttrycktes om samma person följande på debattforumet: ”en utomordentligt värdelös chef [...] som överhuvudtaget inte kommunicerar.” Hot uttalades också mot en person i arbetsledande ställning. Arbetsdomstolen konstaterar följande:

Det förhållandet att A.C. även har framfört saklig kritik mot SJ samt att han själv har upplevt missnöje med det sätt på vilket han bemötts och behandlats av arbetsgivaren, innebär inte att hans agerande kan anses godtagbart eller försvarligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening har A.C. sammantaget agerat på ett sätt som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Genom sitt agerande har han grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.²²⁹

Det skall noteras att kritiken som uttryckts på det offentliga debattforumet endast är en av flera händelser som lades arbetstagaren till last. Kanske kan inte för långtgående slutsatser dras av domen, dock tror jag att domstolen även utan de övriga händelserna skulle sett allvarligt på uttalandena på debattforumet och troligtvis kommit till samma slut under de förutsättningar som rådde i det aktuella målet.

5.1.2.1. Anmälan till myndighet

Några korta ord skall sägas specifikt om när kritik, som rör missförhållanden vid arbetsplatsen, riktas genom en anmälan till myndigheter. Till största del gäller samma bedömningsgrunder för att avgöra om en sådan anmälan innebär en överträdelse av kritikrätten eller inte, där man således tittar på arbetstagarens ställning, bakgrunden till kritiken, samspel mellan arbetsgivaren och arbetstagaren med mera. Utrymmet för kritik torde dock vara större när det gäller anmälan till myndighet jämfört med exempelvis kritik uttryckt i massmedia.²³⁰ Domstolen har yttrat följande om sådan anmälan:

Enligt arbetsdomstolens mening måste utgångspunkten vara att de förpliktelser som följer av anställningsavtalet inte innebär något avgörande hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet.²³¹

Även i fall av anmälan till myndighet gäller att missförhållandenas art bestämmer hur stor frihet arbetstagare har att agera; ju allvarligare, desto större frihet. Också intresset av missförhållandena för den enskilde arbetstagaren eller för allmänheten är av betydelse i bedömningen.²³² I AD 1994 nr 79 uttalar sig domstolen om ILO:s konvention (nr 158) som stadgar att en arbetstagare inte får sägas upp av den anledningen att arbetstagaren vänt sig till

²²⁹ AD 2011 nr 57.

²³⁰ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 302f.

²³¹ AD 1994 nr 79.

²³² AD 1986 nr 95.

behörig myndighet med klagomål. Domstolen anser dock inte att ILO:s konvention förändrar det svenska rättsläget, eftersom syftet med konventionen stämmer överens med gällande svensk rätt. Vad svensk rättspraxis hindrar är ”endast rena missbruk från arbetstagarens sida, och gällande rätt måste därför anses svara mot konventionens bestämmelser”.²³³ Ett sådant missbruk ansågs föreligga i AD 1986 nr 95, där syftet med anmälan endast ansågs vara att skapa svårigheter för arbetsgivaren.

5.1.3. Skada och publicitet

Ett av de mer betydelsefulla kriterierna för att avgöra om lojalitetsplikten åsidosatts, liksom om kritikrätten överskridits, är huruvida arbetstagaren har haft som syfte att skada arbetsgivaren. Som Källström & Malmberg uttrycker det kan ett debattinlägg som görs *i syfte att skada* arbetsgivaren vara ett illojalt beteende, även om det, som vi kan se i AD 1994 nr 79, i andra fall är helt inom kritikrättens ramar att delta i allmän debatt. När det gäller anmälan till myndighet kan det i vissa fall vara så att arbetsgivaren är beroende av något tillstånd från myndigheten eller på annat sätt är i sådant beroendeförhållande att redan en anmälan, även om den inte leder till vidare åtgärder, kan innebära skada för arbetsgivaren. Strängare krav kan då behöva ställas på att anmälan har godtagbara grunder, även om något särskilt hårt krav på att innehållet skall hålla ur rättslig synpunkt inte ställs upp.²³⁴ I AD 1997 nr 57 konstaterar domstolen att verksamheten i fallet visserligen gjort vissa goodwill-förluster i och med arbetstagarnas agerande och försatt bolaget i bland annat en sämre förhandlingsposition, men eftersom syftet med arbetstagarnas agerande inte hade varit att skada arbetsgivaren var lojalitetsplikten inte åsidosatt. Även skadans omfattning torde kunna få betydelse vid avgörandet om arbetstagaren handlat illojalt.²³⁵ Om den skada arbetstagaren orsakat är av relativt begränsad omfattning kan det vara en omständighet som talar mot att något illojalt beteende föreligger.²³⁶ Tvärtom måste ett beteende som i hög grad medför skada för arbetsgivaren och också äventyrar dennes affärsförbindelser bedömas som särskilt allvarligt.²³⁷ I AD 2006 nr 103 betonar domstolen det faktum att arbetstagarens agerande, att sända ut mejl med olika beskyllningar, medförde skada för föreningens anseende och att det var särskilt allvarligt med tanke på att föreningen redan var försatt i en svår situation.

Graden av publicitet kan också vara en relevant faktor i bedömningen. Det måste således göras skillnad på kritik som uttrycks mellan kolleger på arbetsplatsen och kritik som uttrycks utåt från företaget, särskilt om kritiken kommer till uttryck genom massmedia.²³⁸ Dock har Arbetsdomstolen i både AD 1997 nr 57 och 1987 nr 5 tagit med massmedias roll i bedömningen, där utformningen av inslag och artiklar ofta kan bli tillspetsad och få en stor spridning. Inte i något utav fallen kunde utformning och spridning läggas arbetstagarna till last. Vad som kan få betydelse är huruvida arbetstagarna medvetet använt sig av massmedia för att sprida sin kritik och om kritiken varit felaktig eller överdriven. I AD 1987 nr 5 ansågs inte arbetstagarna ha använt sig av massmedia medvetet för att uppnå sina syften. Att omfattningen av spridningen av kritiken kan få betydelse visas dock i AD 1988 nr 67 där domstolen ansåg att handlingarna, som till stor del innehöll urskillningslösa anklagelser, gavs

²³³ SOU 1993:32, s 386.

²³⁴ AD 1986 nr 95.

²³⁵ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 303.

²³⁶ Se AD 1977 nr 118 som visserligen behandlar lojalitetsplikten ur ett annat perspektiv, nämligen eventuell konkurrerande verksamhet. Dock borde ställningstagandet, att skadans omfattning får betydelse för om illojalitet föreligger eller inte, vara allmänt tillämpligt.

²³⁷ Ds 2002:56, s 325.

²³⁸ Fahlbeck, *Employee loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law and Policy Journal, s 302.

en spridning ”som inte har varit motiverad med hänsyn till det uppgivna syftet med dem”.²³⁹ Även i AD 2006 nr 103 får det faktum att ett mejl skickats ut till tusentals människor runt om i landet, innehållandes vad domstolen bedömer som personangrepp snarare än som saklig kritik, betydelse för framför allt vilken skada arbetsgivaren lidit och därmed i förlängningen om agerandet innebär ett sådant allvarligt åsidosättande av lojalitetsplikten att en sanktion kan göras gällande. I det aktuella fallet ansåg domstolen att grund för avsked förelåg.

5.1.4. Betydelse av samspel mellan arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetstagaren uttrycker kritik utåt från företaget är det av vikt att arbetstagaren samråder med arbetsgivaren och försöker uppnå en lösning inom företaget innan andra åtgärder vidtas.²⁴⁰ Skulle det däremot vara fråga om mycket allvarliga missförhållanden eller regelöverträdelser behöver något sådant samråd inte ske innan arbetstagaren exempelvis gör en anmälan till en myndighet.²⁴¹ Det stämmer också överens med vad som sagts ovan i avsnitt 4.3.5. om att brottsliga gärningar och allvarliga missförhållanden inte faller in under tystnadsplikten. I AD 1986 nr 95 poängteras vikten av att samråd med arbetsgivaren skall ske för att på *allvar* komma till rätta med påstådda missförhållanden. Av samma rättsfall kan man utläsa att bevisbördan för att det skett ett försök att internt åstadkomma rättelse innan kritik uttrycks utåt ligger på arbetstagaren.²⁴² I AD 1997 nr 57 nämnde domstolen kort i vilken utsträckning arbetstagaren måste samråda med arbetsgivaren och få till en rättelse. I det aktuella fallet ansågs arbetstagarna ha kunnat göra mer för att uppmärksamma arbetsgivaren på det missnöje som förelåg, men eftersom bolagsledningen måste ha varit medveten om att personalen var missnöjd och inga åtgärder hade vidtagits kunde inte det läggas arbetstagarna till last. För arbetstagares del är det en betydelsefull ståndpunkt, att även om arbetstagaren brustit i sin skyldighet att samråda med arbetsgivaren skall den senare inte kunna använda den omständigheten till sin fördel när arbetsgivaren faktiskt är medveten om missförhållandena men underlåter att göra något åt det. I samma rättsfall betonas att det inte heller kan bortses från att en av arbetstagarna inte ansett sig fått gehör för sina ståndpunkter och att arbetsgivaren inte visat sig vara villig att reda ut problemen och samarbeta.

Det är fråga om ett *samspel* mellan arbetsgivare och arbetstagare vilket innebär att också arbetsgivaren har en skyldighet att påtala att arbetstagarens beteende inte är önskvärt och ombedja densamma att sluta med sitt beteende innan några andra sanktioner vidtas. Skyldigheten att göra så faller dock bort om arbetstagarens beteende är utav den grad att det inte rimligen skall behöva tålas i ett rättsförhållande.²⁴³ Har inget samråd med arbetstagaren ägt rum kan det vara till arbetsgivarens nackdel.²⁴⁴ I AD 1982 nr 110 var situationen den att arbetsgivaren inte kunnat förmå arbetstagaren att diskutera det icke önskvärda beteendet. Det ansågs inte ligga arbetsgivaren till last då domstolen snarare ansåg att arbetstagarens beteende visade på ovilja att uppfylla kraven på lojalitet och samarbetsvilja. Att arbetstagaren, efter en tillsägelse från arbetsgivarens sida, fortsätter med det icke önskvärda beteendet ser domstolen mycket allvarligt på.²⁴⁵ Vad som nu anförts, gällande vilka skyldigheter arbetsgivaren torde ha innan vidare sanktioner företas, gäller tillsägelser eller annan form av erinran angående det

²³⁹ AD1988 nr 67.

²⁴⁰ Källström & Malmberg, s 257.

²⁴¹ AD 1994 nr 79.

²⁴² Svensäter, s 139f.

²⁴³ AD 2005 nr 124.

²⁴⁴ Se AD 1991 nr 106.

²⁴⁵ Se AD 1994 nr 79 där domstolen, trots att arbetstagaren fortsatte med sitt beteende efter en erinran från bolagets ledning, menade att sådan upprepning visserligen var att se allvarligt på rent allmänt men att det i detta fall rörde två händelser av olika slag där den senare händelsen ansågs försvarbar.

oönskade beteendet. Det är av vikt att arbetsgivaren är medveten om skillnaden mellan en sådan varning och en varning i bemärkelsen *disciplinpåföljd*, eftersom en disciplinpåföljd enligt 62 § MBL endast får framställas med stöd i lag eller avtal. Ur rättspraxis kan man utläsa att skillnaden mellan de båda typerna av varningar får avgöras från fall till fall, men att det främst är utformningen av varningen samt dess syfte som är avgörande.²⁴⁶ I AD 2002 nr 18 ansågs en skriftlig varning, som utfärdats med stöd av privatskoleavtalet, ha varit obefogad. Istället medförde den obefogade varningen, samt kritik riktad mot arbetstagaren, att arbetsgivaren ansågs ha föranlett att arbetstagaren sade upp sig. Det var således att se som en uppsägning från bolagets sida vilken inte var sakligt grundad.

Att inte gå vidare med en utredning av den kritik som arbetstagaren riktar mot arbetsgivaren och utreda sanningshalten kan ligga arbetsgivaren till last. I AD 1983 nr 46 fann arbetsgivaren att grunderna för en intern anmälan var sanningsenliga men valde ändå att inte vidta några åtgärder. Av den anledningen ansåg domstolen att det var förståeligt att arbetstagaren senare vände sig utåt med en anmälan till polisen och socialstyrelsen. Ett kanske vanligt misstag från arbetsgivarens sida är att bilda sig en uppfattning om arbetstagarens agerande endast genom andrahandsuppgifter eller efter massmedias bild av situationen, då en sådan finns att tillgå.²⁴⁷

5.1.4.1. Företagsinterna regler om användning av sociala medier

Arbetsgivare har möjlighet att ta fram företagsinterna regler kring användningen av sociala medier och så sker förmodligen i större utsträckning idag även om det fortfarande finns många företag som inte har sådana regler på arbetsplatsen²⁴⁸. I AD 2010 nr 50 uttalade domstolen, i fråga om etiska regler bolaget tagit fram och som de menade att arbetstagaren hade brutit mot, att de är avsedda att vara *vägledande principer*. De skall inte betraktas som uttömmande och de skall inte tolkas motsatsvis, att det som inte har förbjudits därmed är tillåtet. Vad domstolen också poängterar är att lojalitetsplikten gäller oavsett om arbetsgivaren har utfärdat några företagsinterna regler eller inte. Den effekt sådana företagsinterna regler däremot kan få är att arbetstagarens handlande tolkas både i enlighet med den allmänna lojalitetsplikten och med de regler som arbetsgivaren har utfärdat, vilket således kan medföra att högre krav ställs i vissa frågor som reglerna berör. Här kan erinras om domstolens bedömning i AD 1993 nr 18 där det är rimligt att anta att ordningsreglerna fick betydelse för målets utgång.

5.1.5. Godtagbar ursäkt

Att allmänintresset kan ses som en godtagbar ursäkt för uttryckande av kritik och därmed få betydelse när det skall avgöras om kritiken skall anses innebära ett åsidosättande av lojalitetsplikten eller inte blir tydligt i AD 1994 nr 79. När det gäller arbetstagarens debattinlägg i en tidning ansåg domstolen att det fanns ett allmänt intresse av frågorna och att inlägget därför inte kunde angripas som ett åsidosättande av lojalitetsplikten. Framför allt

²⁴⁶ AD 2002 nr 18.

²⁴⁷ Se bland annat AD 1991 nr 106 och AD 2002 nr 18 om vikten av att bygga på faktiska och klarlagda förhållanden och inte enbart obekräftade uppgifter eller rykten. Här kan också hänvisas till tingsrättsdomen T 2290-10 där Luleå tingsrätt poängterar att arbetsgivaren främst grundat sina uppgifter på det som framkommit i media och inte gjort en egen grundlig utredning av vad som förekommit.

²⁴⁸ Se om detta i Manpowers undersökning, *Sverige halkar efter: Många företag saknar policy för sociala medier*, 2010-02-25, http://www.manpower.se/mpnet3/Content.asp?noderef=56269&Ref=SWEDEN_NORDIC&LangID=se, besökt den 7 oktober 2011.

grundas domstolens uppfattning i de här frågorna på att arbetsgivaren i en allmän debatt kan gå in i debatten och redovisa sin syn på saken och därmed undvika potentiella skador av arbetstagares debattinlägg.

Det skulle också kunna vara så att arbetstagaren befinner sig i en sådan pressad situation att agerandet därför är godtagbart och ursäktligt, dock inte om det är fråga om ett allvarligt åsidosättande av lojalitetsplikten.²⁴⁹ I AD 1987 nr 65, som behandlats mer utförligt i avsnitt 5.1.1., kunde den kritik arbetstagaren tillika fackliga förtroendemannen uttryckte i en diskussion med en överordnad ursäktas, inte bara med hänsyn till att arbetstagaren var en facklig företrädare, men också eftersom det var fråga om uttalanden som hade ”fällts i hastigt mod i en spänd situation där arbetsgivarens och arbetstagarens ståndpunkter i en viss fråga stått mot varandra”.²⁵⁰

6. YTTRANDEFRIHET FÖR PRIVATANSTÄLLDA

6.1. Allmänt om yttrandefriheten

Innan yttrandefriheten för privatanställda särskilt diskuteras kommer jag kort att gå igenom var vi hittar grunderna för rätten till yttrandefrihet och hur den rätten skyddas i Sverige.

Yttrandefrihet ses som en mänsklig rättighet och skyddas i Sverige av såväl internationell som nationell rätt. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs år 1948 när man med facit i handen efter andra världskriget hade en ambition om att främja mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla på en internationell nivå.²⁵¹ Som mänsklig rättighet kommer yttrandefriheten, liksom åsiktsfriheten, till uttryck i FN:s allmänna förklaring artikel 19, som stadgar att alla har rätt att utan ingripanden ge uttryck för åsikter samt även söka, ta emot och sprida information och idéer. I artikel 29 stadgas i vilken utsträckning begränsningar får göras i yttrandefriheten, vilket endast får ske i lag med bland annat syftet att tillgodose ett demokratiskt samhälles krav på moral, allmän ordning och allmän välfärd. Värt att notera är att FN:s allmänna förklaring inte begränsar yttrandefriheten till att gälla endast gentemot det allmänna, någon sådan begränsning finns överhuvudtaget inte. Förklaringens värde kan däremot ses som begränsat i den meningen att någon rättslig bindning inte finns. Förklaringen är snarare tänkt att vara moraliskt bindande för staterna.²⁵² Sverige har dock ratificerat FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter från 1966, som innehåller en motsvarande artikel om rätt till yttrandefrihet, artikel 19. Problematiken kring FN-konventionen, och FN-konventioner i allmänhet, ur den enskildes perspektiv är att möjligheterna att rättsligt genomdriva rättigheterna är mer begränsade än exempelvis vad som gäller för genomdrivandet av rättigheterna i Europakonventionen, som vi snart skall se. Kontrollorganet, som skall se till att staterna efterlever konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, består av en kommitté som dels skall bevaka efterlevnaden av konventionen och emotta en rapport från respektive stat vart femte år, dels skall emotta klagomål från stater gentemot andra stater eller från enskilda. För att enskilda skall kunna vända sig till kommittén krävs att staten har ratificerat det fakultativa protokollet, vilket Sverige har, och vad ett klagomål kan utmynna i är endast synpunkter och

²⁴⁹ AD 1986 nr 95.

²⁵⁰ AD 1987 nr 65.

²⁵¹ Prop. 1971:125, s 4.

²⁵² Danelius, *Mänskliga rättigheter*, s 18.

rekommendationer.²⁵³ Vidare har Sverige ratificerat ILO:s konvention nr 158 vars artikel 4 stadgar att det skall finnas giltigt skäl för uppsägning när det sker på arbetsgivarens initiativ. Konventionens artikel 5 tar upp olika omständigheter som inte utgör giltiga skäl för uppsägning, där en av dessa omständigheter är att en arbetstagare inte får sägas upp med anledning av att denne "har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet".²⁵⁴ Genom 7 § LAS har konventionens artikel 4 och 5 ansetts vara uppfyllda.²⁵⁵ Förbudet att säga upp en arbetstagare på grund av att denne vänt sig med en anmälan till behörig myndighet anses dock inte innefatta rena missbruksfall där en arbetstagare exempelvis riktat medvetet osanna beskyllningar mot arbetsgivaren.²⁵⁶ Inte heller i ILO-konventionen har några begränsningar om att endast tillgodose yttrandefriheten gentemot det allmänna intagits.

Trots att ovanstående konventioner och den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter stadgar ett brett skydd för rätten till yttrandefrihet, anses Europakonventionen ge uttryck för ett starkare skydd för samma rättighet även om den rättigheten är begränsad till att gälla gentemot det allmänna.²⁵⁷ Framför allt beror det starkare skyddet på att enskilda har rätt att vända till sig till Europadomstolen, när alla inhemska möjligheter till rättslig prövning är uttömda, och kan därigenom vinna en rättsligt bindande dom gentemot staten samt utfå skadestånd för eventuella överträdelser av konventionen.²⁵⁸ Det är också så att Europakonventionen, som svensk lag²⁵⁹, har direkt effekt, och enligt Danelius har de högsta instanserna länge arbetat för att ge effekt åt konventionen med följderna att annan svensk lag, som talar för annan lösning, satts åt sidan.²⁶⁰ Det är i Europakonventionens artikel 10 rätten till yttrandefrihet kommer till uttryck, och Europadomstolen har angående omfattningen av denna rätt uttalat följande:

Subject to paragraph 2 of Article 10 (art. 10-2), it is applicable not only to "information" or "ideas" that are favourably received or regarded as inoffensive or as a matter of indifference, but also to those that offend, shock or disturb the State or any sector of the population. Such are the demands of that pluralism, tolerance and broadmindedness without which there is no "democratic society".²⁶¹

Förutom att rätten till yttrandefrihet därmed även skyddar information och idéer som kränker, chockerar eller stör staten eller befolkningen, skyddar den också information som är avsedd att få väldigt stor spridning och det gäller i princip oavsett hur sådan information sprids.²⁶² Konventionsstaterna har såväl en positiv förpliktelse som en negativ förpliktelse i fråga om rättighetens efterlevnad. Således skall staten både skydda enskilda mot ingrepp från andra

²⁵³ Danelius, *Mänskliga rättigheter*, s 22-27.

²⁵⁴ ILO:s konvention nr 158, artikel 5.

²⁵⁵ Prop. 1982/83:124, s 5.

²⁵⁶ SOU 1993:32, s 385f. Se också AD 1994 nr 79 som vidhåller denna syn.

²⁵⁷ Viklund, s 646f.

²⁵⁸ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 19. Se också Europakonventionen artikel 41 och 46.

²⁵⁹ Europakonventionens ställning i förhållande till Regeringsformen är dock inte helt självklar enligt Olsson, *Yttrandefrihet & tryckfrihet, handbok för journalister* (s 21). Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet* (s 287), pekar på uttalanden i propositionen om inkorporeringen av Europakonventionen där det framgår att medborgare är tillförsäkrade det skydd som både grundlagen och Europakonventionen ger. Det är således fråga om ett kumulativt skydd och den enskilde kan åberopa den rättskälla som ger det starkaste skyddet.

²⁶⁰ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 37.

²⁶¹ Mål nr 5493/72 Handyside mot Förenade Konungariket (1976), p. 49.

²⁶² Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 366.

enskilda eller institutioner och avhålla sig från att hindra eller bestraffa enskilda när de begagnar sin yttrandefrihet.²⁶³ Huruvida Europakonventionen därmed har *Drittwirkung*²⁶⁴ kommer att beröras mer i avsnitt 6.2. nedan. Enligt artikel 10 stycke 2 får rätten till yttrandefrihet endast inskränkas i lag och under vissa omständigheter. Här är det fråga om att göra en bedömning där man å ena sidan måste titta på *vad* som yttrats och *hur* det yttrats och å andra sidan om den legitimt vidtagna åtgärden för att begränsa yttrandefriheten varit proportionell samt om anledningen till att åtgärden vidtagits varit relevant och tillräcklig.²⁶⁵ En faktor för att kunna avgöra om en inskränkning i rätten till yttrandefrihet är rättfärdigad är att titta på om yttrandena är fakta- eller värdebaserade. Riktigheten i ett faktabaserat yttrande är, till skillnad från ett värdebaserat yttrande, möjlig att bevisa vilket gör att inskränkningar torde vara lättare att motivera i sådana fall. Att bevisa riktigheten i ett värdebaserat omdöme låter sig inte göras, och det blir därmed svårare att i dessa fall motivera en inskränkning av sådana yttranden. Det är också en slutsats som kan dras vid en jämförelse mellan Europadomstolens domar Fuentes Bobo mot Spanien och De Diego Nafria mot Spanien där slutsatsen blir att värdebaserade yttranden som inte kan verifieras har ett starkare skydd än faktabaserade yttranden som inte kan styrkas.²⁶⁶ Dock torde inte allt för överdrivna värdeyttranden tolereras och konventionsstaten har i sådana fall lättare för att motivera att ett ingripande varit proportionellt. Med andra ord, menar van Dijk et al, behöver överdrivna värdebaserade yttranden ha någon form av grund som bygger på fakta för att vara tillåtna.²⁶⁷ Slutligen skall nämnas att artikel 10 också innebär ett källskydd, där journalister inte kan krävas uppge sin källa, och domstolen har därvid uttalat att i fråga om en arbetsgivare som ville röja källan till information som läckt ut från företaget väger källskyddet tyngre än intresset av att identifiera en illojal medarbetare.²⁶⁸

Den 1 december 2009 trädde Lissabonfördraget i kraft och det innebär att den stadga som innehåller en uppräknning av friheter och rättigheter som skall gälla inom EU har fått samma status som fördraget. Till största del bygger stadgan på Europakonventionen och regleringen kring yttrandefriheten stämmer överens med artikel 10 i Europakonventionen. Att stadgan numera har fått samma status som fördraget innebär att svenska myndigheter skall, vid tillämpningen av unionsrätten, ge bestämmelserna i stadgan företräde framför svenska nationella föreskrifter även om motstridigheter skulle finnas.²⁶⁹ Exakt vilken betydelse Lissabonfördraget och därmed stadgan kommer att få beror till stor del på hur EG-domstolens praxis utvecklar sig och vilka tolkningar som görs av rättigheterna, friheterna och principerna i stadgan.²⁷⁰

Slutligen skall skyddet av rätten till yttrandefrihet i nationell lagstiftning beröras. I och med Europakonventionen, som är svensk lag, och EG-rätten har vi med vår egen grundlagsreglering ett trefaldigt skydd för yttrandefriheten. Enligt 2 kap 1 § p 1 RF skall vi vara tillförsäkrade en rätt mot det allmänna att ”i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar, samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”. Regleringen skyddar som utgångspunkt alla former av yttranden oavsett innehåll.²⁷¹ Det finns dock vissa möjligheter att

²⁶³ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 367.

²⁶⁴ Med Drittwirkung avser jag att reglerna kan tillämpas även mellan enskilda, se Westregård s 290f.

²⁶⁵ van Dijk & van Hoof, *Theory and practice of the European Convention of Human Rights*, s 775.

²⁶⁶ Se Viklund, s 648. Se också mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien (2000) och mål nr 46833/99 De Diego Nafria mot Spanien (2002).

²⁶⁷ van Dijk & van Hoof, s 794f.

²⁶⁸ Mål nr 17488/90 Goodwin mot Förenade Konungariket (1996).

²⁶⁹ Prop. 2009/10:80, s 146.

²⁷⁰ Prop. 2007/08:168, s 81.

²⁷¹ Bull & Sterzel, *Regeringsformen – en kommentar*, s 65.

göra inskränkningar av yttrandefriheten, vilka regleras i 2 kap 23 § RF. Yttrandefriheten får enligt stadgandet, som delvis är uppbyggd med Europakonventionen som förebild, begränsas med hänsyn till bland annat rikets säkerhet och allmän ordning. I och med den möjlighet till inskränkning som RF erbjuder har rätten till yttrandefrihet, enligt Olsson, förlorat sin grundlagsstatus och kan därför, särskilt med tanke på de vaga formuleringarna i 2 kap 23 § RF, sägas ha ”släppt luften ur sig själv”.²⁷² Samtidigt, framhåller Bull & Sterzel, torde inskränkningar i bland annat yttrandefriheten vara nödvändiga för ett fungerande samhälle, exempelvis skulle det utan begränsad yttrandefrihet vara möjligt att straffritt uppmana andra att begå brott eller avslöja försvarshemligheter. Även om formuleringarna i 2 kap 23 § RF i vissa delar är vaga är de inte avsedda att möjliggöra så omfattande inskränkningar i yttrandefriheten som de ger uttryck för.²⁷³ Yttrandefriheten regleras också i TF och YGL, som tar sikte på yttranden beroende på vilket *sätt* de kommit till uttryck, om det exempelvis är genom tryckt skrift eller via TV, och med vilket *syfte* de kommit till uttryck. Olsson menar att vi med TF och YGL har ”unika demokratiska traditioner”.²⁷⁴

6.2. Särskilt om yttrandefrihet för privatanställda

I och med lojalitetsplikten måste arbetstagare hos privata bolag acceptera en begränsning av sin yttrandefrihet. Att en sådan begränsning är legitim följer av att rätten till yttrandefrihet, som skyddas enligt såväl RF som Europakonventionen, endast gäller *gentemot det allmänna*. Att skyddet för yttranden i de former som regleras i TF och YGL också där är begränsat i jämförelse med vad som gäller för offentliganställda är klart. I vilken utsträckning yttrandefriheten är möjlig att begränsa skall diskuteras i det följande.

I Arbetsdomstolens praxis före införandet av LAS menar Viklund att ett dualistiskt synsätt gjorde sig gällande, där lojalitetsplikten snarare sågs som den överordnade normen.²⁷⁵ Här kan nämnas AD 1961 nr 27 där varken parterna eller domstolen tar upp frågan om yttrandefrihet eller anlägger ett sådant synsätt på arbetstagarens handlande. Lunning & Toijer menar att Arbetsdomstolen under 1990-talet har satt lojalitetsplikten åt sidan till fördel för de grundläggande bestämmelserna i 2 kap RF, som tolkats in även i anställningsavtalen på den privata sektorn.²⁷⁶ Hur långt sådana intolkade rättigheter skall sträcka sig är dock inte helt klart, men det finns praxis som pekar på att rättigheterna i RF tolkats som en ”allmän rättighetskatalog” som gäller i alla avtalsförhållanden.²⁷⁷ Bland annat kan nämnas AD 1995 nr 122 som gällde föreningsfriheten i RF och huruvida den enskilde är tillförsäkrad en sådan rättighet även gentemot staten även om anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren/staten vilar på privaträttslig grund. Domstolen konstaterade att inget annat hade gjorts gällande av parterna och fann således att arbetstagaren var tillförsäkrad en sådan rättighet även gentemot staten. Att målet skulle innebära att RF:s rättighetskatalog gäller i privata anställningsförhållanden i allmänhet är troligtvis att sträcka målets betydelse för långt. Dock menar jag, liksom Lunning & Toijer, att det kan anses visa på en välvillig inställning hos domstolen att tolka in rättighetskatalogen i RF även i privata anställningsförhållanden och att sträcka giltigheten längre än vad ordalydelsen ger uttryck för i 2 kap RF. De rättigheter som Arbetsdomstolen tolkat in i de privaträttsliga anställningsavtalen är dock diffusa och Viklund menar att domstolen, i fråga om rätt till

²⁷² Olsson, s 22.

²⁷³ Bull & Sterzel, s 97, 105.

²⁷⁴ Olsson, s 23.

²⁷⁵ Viklund, s 649.

²⁷⁶ Lunning & Toijer, s 385.

²⁷⁷ Lunning & Toijer, s 386.

yttrandefrihet för privatanställda, använder begrepp som *den medborgerliga yttrandefriheten* och *den allmänna yttrandefriheten* vilkas innebörd inte är helt tydlig.²⁷⁸ Möjligtvis skulle en sådan medborgerlig yttrandefrihet kunna anses ha sin grund i allmänna arbetsrättsliga principer och inte endast i de grundlagsstadgade rättighetskatalogerna, som en följd av samhällets förändring där krav ställs på företagen och arbetsförhållandena blir mindre auktoritära och formella.²⁷⁹ Viklund uttalar sammanfattningsvis att lojalitetsplikten ”fortfarande [är] grundläggande, men man kan ställa ett tydligt relevanskraV på den för att den skall inskränka yttrandefriheten”.²⁸⁰

När det gäller skyddet i YGL och TF i form av meddelarrätt och repressalieförbud gäller inte detta inom den privata sektorn av arbetsmarknaden. Med andra ord har arbetstagaren ingen rätt att utan risk för exempelvis uppsägning eller avsked uttala kritik mot arbetsgivaren via tryckt skrift eller på annat sätt.²⁸¹ Det har tidigare inte varit helt klart om så varit fallet men domstolen har bland annat i AD 1994 nr 79 gjort det klart att någon sådan rätt inte föreligger och att det inte ligger på domstolen att införa någon meddelarrätt för privatanställda.²⁸² Däremot skyddas privatanställda av det så kallade källskyddet när de anonymt lämnar uppgifter till exempelvis en tidningsredaktion eftersom redaktionen inte får avslöja vem som lämnat uppgifterna som publicerats i en artikel. Dock finns det inget som hindrar arbetsgivaren från att på andra sätt efterforska vem den anonyma uppgiftslämnare är, en möjlighet som endast tillkommer de privata arbetsgivarna.²⁸³

Enligt Europakonventionen, liksom enligt RF, får inskränkningar i rätten till yttrandefriheten göras i vissa fall. Att även uppsägning eller avsked är en form av sanktion i konventionens mening är klart, och tillgripandet av en sådan sanktion till följd av att en arbetstagare har använt sig av sin yttrandefrihet kan därför tyckas behöva uppfylla de krav som artikel 10 andra stycket ställer. Dock är inte denna slutsats helt enkel.²⁸⁴ Danelius menar att en person som tar en befattning måste vara beredd att acceptera vissa inskränkningar i sin yttrandefrihet som en följd av den lojalitetsplikt arbetsgivaren har att förvänta sig i ett anställningsförhållande.²⁸⁵ Samtidigt skall brukandet av en sanktion, exempelvis uppsägning, i förhållande till en arbetstagares agerande vara proportionerligt för att vara tillåten enligt konventionen. Kommissionen har i ett mål yttrat följande om förhållandet mellan lojalitetsplikten och yttrandefriheten:

In principle, the Convention permits contractual obligations of this kind if they are freely entered into by the person concerned. A violation of such obligations normally entails the legal consequences stipulated in the contract, including dismissal.²⁸⁶

I *Fuentes Bobo mot Spanien* menade Europadomstolen att arbetsgivaren visserligen hade haft rätt att reagera mot arbetstagarens uttalanden men att den sanktion som tillgripits, i form av avskedande, varit oproportionerlig och därför i strid mot artikel 10.²⁸⁷ Europadomstolen kom

²⁷⁸ Viklund, s 642.

²⁷⁹ Viklund, s 654.

²⁸⁰ Viklund, s 654.

²⁸¹ AD 1994 nr 79.

²⁸² Se Ds 2001:9 s 30f.

²⁸³ Viklund, s 643f.

²⁸⁴ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 368.

²⁸⁵ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 368.

²⁸⁶ Kommissionens beslut 12242/86 *Rommelfanger mot Tyskland* (1989).

²⁸⁷ Mål nr 39293/98 *Fuentes Bobo mot Spanien* (2000).

till motsatt slut i De Diego Nafria mot Spanien, där det rörde obestyrkta anklagelser mot arbetsgivaren.²⁸⁸ En fråga av vikt är huruvida den rätt till yttrandefrihet som stadgas i artikel 10 Europakonventionen faktiskt kan genomdrivas mellan privata subjekt och inte enbart mellan enskilda och det allmänna. Frågan är således om Europakonventionen har Drittwirkung. Vad som står klart är att konventionsstaterna har en positiv förpliktelse som innebär att de skall se till att enskilda skyddas mot ingrepp i sin yttrandefrihet gentemot andra enskilda och institutioner.²⁸⁹ Det är också nödvändigt för den enskilde att visa på statens ansvar i frågan då målet i annat fall inte kan tas upp för prövning i Europadomstolen, enligt artikel 34 Europakonventionen. I Rommelfanger mot Tyskland, som rörde en tvist mellan en arbetstagare och en privat arbetsgivare, menade kommissionen att staten i ett sådant fall kan ha ett ansvar att vidta åtgärder för att skydda enskildas yttrandefrihet, dock ansågs det inte vara fallet i det aktuella målet.²⁹⁰ I det tidigare nämnda målet Fuentes Bobo mot Spanien, som också gällde en privat arbetsgivare, kom Europadomstolen till en motsatt slutsats utan att särskilt motivera varför staten i det fallet haft en sådan skyldighet att vidta åtgärder för att skydda den enskilde arbetstagaren. Hur långtgående skyldighet konventionsstaterna har beror till stor del på omständigheterna i det enskilda fallet, dock får inte skyldigheten övergå till att bli en omöjlig eller oproportionerlig börda för konventionsstaten.²⁹¹ Artikel 10 har således i någon mån Drittwirkung även om gränserna inte är helt tydliga. I Rommelfanger mot Tyskland menade kommissionen att tysk lag i tillräcklig utsträckning beaktade arbetstagares rätt till yttrandefrihet i förhållande till lojalitetsplikten, där orimliga krav från arbetsgivarens sida får ge vika trots att det för arbetsgivarens agerande finns stöd i det enskilda anställningsavtalet. Någon positiv skyldighet utöver det kunde inte anses föreligga för staten. Förmodligen skulle samma resonemang kunna tillämpas på Sverige där praxis från Arbetsdomstolen visar på en relativt konsekvent bedömning där yttrandefriheten har en tämligen hög status och att kritikrätten endast under vissa omständigheter kan anses ha blivit överskriden och därmed rättfärdiga ett skiljande från tjänsten eller annan sanktion. I AD 1997 nr 57 har Arbetsdomstolen även uttalat att artikel 10 i Europakonventionen inte skall tillmätas betydelse i ett fall som rör förhållandet mellan en arbetstagare och en arbetsgivare som är ett privat bolag. Dock skulle det fortfarande kunna vara så att arbetstagaren, om uppsägningen skulle ha gillats, hade kunnat vända sig till Europadomstolen under förutsättning att staten kan beskyllas för att inte ha gett skydd åt den rätt till yttrandefrihet som artikel 10 föreskriver. Huruvida domstolen skulle anse att staten kan ställas inför rätta är en annan fråga, men möjligheten torde finnas.

När det gäller yttranden som görs på internet är det ingen tvekan om att också sådana uttalanden skyddas av Europakonventionen, liksom RF, dock får det begränsad betydelse för privatanställda.²⁹² Även YGL skyddar till viss del yttranden som görs via internet, men precis som för andra yttranden som skyddas av såväl YGL som TF är skyddet begränsat för privatanställda. Med andra ord blir det svårt att med ett argument om rätt till yttrandefrihet enligt RF eller Europakonventionen vinna framgång ur rättslig synpunkt när det rör frågan om kritikrätten har överskridits eller inte, vilket gäller om det skett såväl via sociala medier eller på annat sätt. Däremot kan, som ovan citerats från Viklund, lojalitetspliktens gränser ifrågasättas ur ett yttrandefrihetsperspektiv och som vi också kan utläsa ur Arbetsdomstolens domar är tendensen att låta yttrandefriheten få stort spelrum även om det under vissa förutsättningar är så att kritikrätten får ge vika för lojalitetsplikten.

²⁸⁸ Mål nr 46833/99 De Diego Nafria mot Spanien (2002).

²⁸⁹ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 367.

²⁹⁰ Kommissionens beslut 12242/86 Rommelfanger mot Tyskland (1989).

²⁹¹ van Dijk & van Hoof, s 785.

²⁹² Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, s 366.

DEL III – EMPIRI

7. RESULTATREDOVISNING

I de följande avsnitten kommer resultaten av mina genomföra undersökningar att presenteras. Till att börja med presenteras arbetsgivares och organisationers inställning i frågorna samt vilken syn de har på det aktuella rättsliga läget och vilken framtida rättsutveckling som skulle kunna vara önskvärd. I det efterföljande avsnittet presenteras arbetstagares medvetenhet kring de här frågorna samt deras inställning. Avslutningsvis kommer en analys att göras av det resultat jag har kommit fram till och vilka slutsatser man kan dra därav.

7.1. Arbetsgivare & organisationer

7.1.1. Uppmärksamhet

Företag A menar att som en följd av den ökade transparens i kommunikationen mellan människor som sociala medier innebär är frågorna om kritikrätt och lojalitetsplikt i de här avseendena mer aktuella idag än vad de varit tidigare, men att det inte torde vara något utmärkande för just dem. Företag B har sedan företaget startade haft löpande diskussioner om vad som är en lämplig strategi för dem avseende sociala medier. Företagets VD menar att de håller sig informerade om de anställdas fotavtryck i sociala medier och huruvida det är tydligt kopplat till företaget eller inte. Företag B använder sig även själva av sociala medier som en del i deras sociala marknadsföring, inom vilken de har tydliga förhållningsregler och instruktioner. Respondenten hos företaget C menar att lojalitetsfrågor överhuvudtaget inte diskuteras och vad gäller kritikrätt och sociala medier anser de sig vara relativt sent i mognadsprocessen då de anställda inte är särskilt aktiva i sådana kommunikationskanaler.

Hos företag A och B uppmuntras de anställda att lyfta problem och kritik *inom* företaget istället för att i första hand vända sig utåt och uttrycka kritiken via sociala medier. Om det har förekommit, att anställda har uttryckt kritik via sociala medier, har diskussionen tagits mellan den anställde och närmast ansvarig chef.

7.1.2. Policydokument

Inom företag A och B uppmärksammas lojalitetspliktsfrågor framför allt vid ingåendet av anställningsavtalet. Företag A håller en introduktion för sina anställda där de grundligt går igenom företagets värderingar och lägger en grund för det som respondenten lyfter fram som viktigast för att motverka att anställda betar sig olämpligt i sociala medier, nämligen dialog och öppenhet.

Om du blir hörd och tagen på allvar oavsett vad du tänker tror jag att den anställde väljer att ha den diskussionen internt istället för att slänga ut den i massmedia i något sammanhang.

HR-chef, företag A

I varken det stora eller de små företagen finns någon speciell policy som rör förhållandet mellan lojalitetsplikt och sociala medier. Hos företag A faller frågorna inom ramen för deras befintliga internet-policy. De arbetar också med ett särskilt dokument som övergripande beskriver företagets värderingar och i anslutning till det vilket beteende som förväntas av de

anställda, dock går de inte in och beskriver i detalj vad arbetstagarna får och inte får göra. Respondenten hos företag B menar att deras enda legala dokument som rör de här frågorna är deras anställningsavtal och sekretessavtal. I övrigt behandlas frågorna i den mån behov finns och med den individuella arbetstagare det berör. Hos företaget C har frågorna inte diskuterats överhuvudtaget och något behov har hittills inte funnits att ta upp lojalitetspliktsfrågor med de anställda.

Respondenterna hos IF Metall och förbundet X är överens om att lojalitetspliktsfrågor, när det kommer till begränsningar i kritikrätten, innehåller knepiga bedömningspunkter som inte är helt lätta att hantera. Svensk Handels respondent menar att det är fråga om en kollision mellan vad som kan falla inom kritikrätten respektive lojalitetsplikten och det är svårt att göra en gränsdragning mellan områdena. För arbetsgivarnas del kan det vara lämpligt att upprätta ett policy-dokument som de anställda har att förhålla sig till vid hanteringen av sociala medier. Arbetsgivarnas kunskap rent generellt, menar IF Metall, är kraftigt varierande, vilket framför allt kan bero på företagets storlek där stora företag i regel har utarbetade policier medan mindre företag troligtvis har sämre kunskap om frågorna. Svensk Handels respondent menar att stora företag generellt sett torde ha större möjligheter att utfärda policier jämfört med mindre företag som har mer begränsade resurser.

7.1.3. Incidenter

Företag A kan inte ge några exempel på incidenter som har inträffat eller hur dessa har löst, framför allt beroende på att respondenten till följd av företagets storlek inte har möjlighet att ta del av alla de samtal som förs mellan medarbetare och respektive chef. Respondenten hos företag B ger ett exempel på en incident där en anställd under arbetstid skrivit om personliga negativa upplevelser på sin publika Facebook-profil. VD:n vid företag B menar att det inte var rimligt att personen uttryckte sådana upplevelser på arbetstid då det fanns stort utrymme för att tolka upplevelsorna som en konsekvens av arbetsmiljön, vilket inte var fallet här. Situationen löstes genom samtal med den anställde. Hos företag C har hittills inga incidenter inträffat, som rör lojalitetsplikt i förhållande till sociala medier.

Enligt respondenterna hos IF Metall har få tvister som rör de här frågorna uppkommit inom organisationen. Svensk Handels respondent menar att det förekommer förhandlingar angående felaktig hantering av sociala medier men att det är få ärenden som leder till rättslig prövning i domstol. Hos förbundet X har i dagsläget inga tvister som rör frågan lojalitetsplikt och sociala medier förekommit.

7.1.4. Inställning till det aktuella och framtida rättsläget

Respondenten vid företag B har inte upplevt de juridiska gränsdragningarna som särskilt svåra, utan pekar på att det snarare är den *sociala* gränsdragningen som kan vålla problem.

Jag skulle säga att den ofta är socialt svår därför att det ofta är kopplat till självbild, eller en självklar intuition att det här är en oinskränkt och okränkbar rättighet i alla lägen.

Ola Holmdahl, Junebud AB

Respondenten vid företag B tror vidare att anställda generellt upplever att det finns individuella sanktioner som kan drabba dem om de inte agerar med urskiljning. Det är fråga om en vilja att skydda den egna karriären och de egna framtidsmöjligheterna. Det torde bli

särskilt viktigt med de verktyg som idag finns för arbetsgivare att på ett enkelt sätt få fram en slags *social graf* över individen, som kan tala om var individen spenderar sin tid på internet, vilka nätverk han/hon är med i och så vidare. Däremot tror inte respondenten vid företag B att de anställda hos dem har någon djupare kunskap om lojalitetsplikten och vad den innebär, men att de anställda i praktiken ändå har ett önskvärt beteende och därför inte heller betar sig på ett olämpligt sätt i sociala medier. Hos företag A tycker man inte att de rättsliga gränsdragningarna är ett problem och det finns inte heller något större behov av att ”skruva” på regelverket. Även om något särskilt behov av tydligare rättsregler inte finns i dagsläget, ser HR-chefen det inte som uteslutet att frågorna kan få ökad betydelse i framtiden. Respondenten vid företag B ser med positiva ögon på en rättslig utveckling av de här frågorna där det tydliggörs vilka möjligheter och rättigheter som finns för företagen i sådana här situationer, där arbetstagare uttrycker sig kritiskt i sociala medier. Även hos företag C skulle någon form av rättsligt förtydligande av vad som gäller vara önskvärt och hjälpsamt.

Respondenten hos IF Metall utesluter inte att lagstiftning kring lojalitetsplikt kan vara en framtida möjlighet, men tror inte att det är en lösning särskilt eftersom det förmodligen skulle vara svårt att med ett regelverk täcka in de situationer som kan fall under lojalitetsplikten utan att det blir fråga om en enorm och oöverskådlig regelmassa. IF Metalls respondent vill snarare se en sådan reglering i kollektivavtal, något som redan förekommer i många avtal idag. Respondenten vid förbundet X tror att frågorna framför allt kan få sin lösning i någon form av policydokument som tar upp de uppförandekoder som skall gälla på arbetsplatsen och hur de anställda skall bete sig i sociala medier. Svensk Handels respondent har svårt att se hur en eventuell lagstiftning skulle kunna se ut på området för att täcka alla eventuella situationer som kan uppkomma. För närvarande har dock inte frågorna en särskilt hög prioritet hos varken IF Metall eller förbundet X, särskilt eftersom väldigt få tvister har förekommit, men det ses inte som uteslutet att frågorna kan få högre prioritet i framtiden. Svensk Handels respondent menar att de följer frågan och har bland annat tagit fram en guide som vägleder medlemsföretagen i deras arbete med, eller hanteringen av sociala medier.

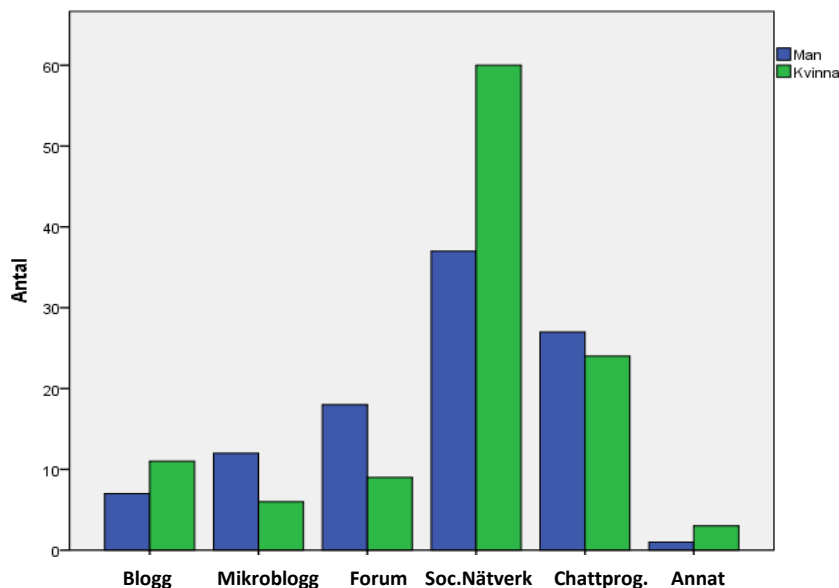
7.2. Arbetstagare

I det följande avsnittet skall resultatet från min kvantitativa undersökning presenteras. Presentationen följer den uppdelning i variabler som gjorts i metodavsnittet.

7.2.1. Användning

Med variabeln användning har jag avsett att få kunskap om vilken typ av sociala medier respondenterna använder, i vilken omfattning samt om respondenterna nämnt sin arbetsgivare eller arbetsplats i sociala medier. Frågorna som faller härunder är så kallade sakfrågor, varför endast ett rätt svar finns. Framför allt handlar det om att skapa sig en bild av de individer som deltagit i undersökningen. Det mest frekvent aktivt²⁹³ använda sociala mediet är sociala nätverk, som Facebook, Google+ och LinkedIn, vilket gäller för både kvinnor och män.

²⁹³ Med aktiv användning avses att användaren exempelvis gjort egna inlägg eller på annat sätt producerat eget material. Kan jämföras med passiv användning där användaren endast läst andras blogginlägg eller liknande.



Figur 4.1. Vilka typer av sociala medier har du de senaste sex månaderna använt aktivt (skrivit själv, gjort egna inlägg med mera)? n = 98

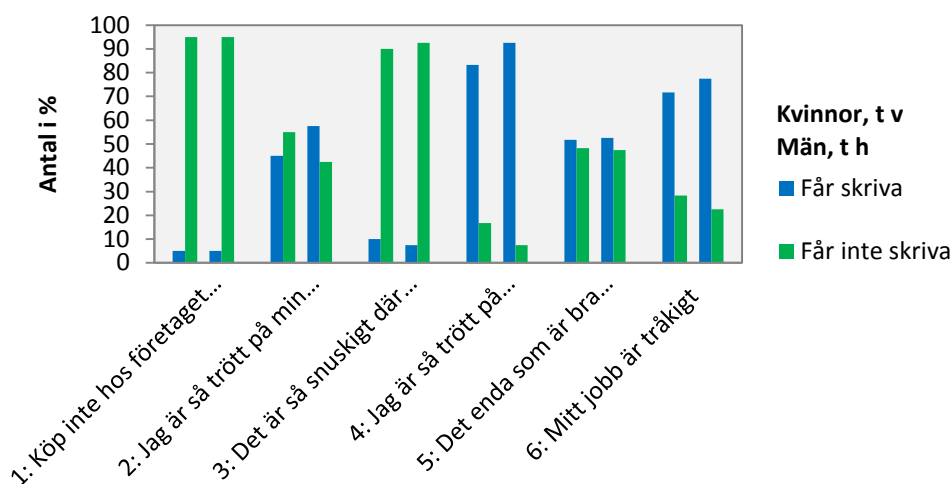
Mer än hälften (66,7 %) av respondenterna använder internet dagligen och endast ett mindre antal använder internet mer sällan än en gång i veckan (13,7 %). Fler kvinnor än män har någon gång nämnt sin arbetsgivare i sociala medier, dock har inget signifikant samband kunnat påvisas ($p=,372$). Mer än hälften av kvinnorna har nämnt sin arbetsgivare eller arbetsplats i sociala medier. Hos män är förhållandet det motsatta. Det är fler yngre än äldre som någon gång har nämnt sin arbetsgivare eller arbetsplats i ett socialt medium, särskilt tydligt blir det för åldersgruppen 18-25 år. Undersökningen kan inte visa att personer i chefs- eller arbetsledande ställning skulle vara mindre benägna att nämna sin arbetsgivare i sociala medier, dock innehar endast 18,6 % av respondenterna sådan ställning varför några slutsatser inte låter sig dras på det begränsade underlaget. Sammantaget har fler än hälften av alla respondenter någon gång nämnt sin arbetsplats eller arbetsgivare i sociala medier.

7.2.2. Medvetenhet

Med medvetenhetsvariabeln har jag avsett att mäta vad respondenterna *tror att de vet* om kritikrätt och lojalitetsplikt i förhållande till sociala medier (kunskap). Jag har även avsett att mäta vad de tror att de vet om sina egna handlingar (handling).

Kunskap

Kvinnor och män är tämligen överens om vad man får och inte får skriva på sin privata men ej anonyma blogg utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten. Vad gäller påstående ett och tre har de flesta respondenter svarat att det skulle utgöra ett brott mot lojalitetsplikten om utdragen publicerades på en privat, men ej anonym, blogg. Likaså har de flesta svarat att det är okej att publicera textutdrag fyra och sex. För textutdragen två och fem är svaren något mer spridda. Fler än hälften av männen tror att man får skriva utdrag nummer två, jämfört med 45 % av kvinnorna, och lika många män som kvinnor tror att man får skriva textutdrag fem vilket i båda fallen är fler än hälften av respondenterna.



Figur 4.2. Vilka av följande textutdrag TROR du att man får skriva på exempelvis sin privata men ej anonyma blogg utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten? n = 100

Sett till respondenternas ålder föreligger ingen större skillnad mellan åldersgrupperna avseende vilka textutdrag man tror kan publiceras på en privat men anonym blogg utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten.²⁹⁴ Samtliga åldersgrupper ser med mer tillåtande ögon på textutdrag två, fyra, fem och sex medan de tror att utdrag ett och tre skulle utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. Någon skillnad beroende på om respondenterna har en arbetsledande befattning eller inte har inte kunnat påvisas, liksom att det inte föreligger någon signifikant skillnad jämfört med om respondenterna använder internet dagligen eller mer sällan.²⁹⁵ Respondenterna har inte ansett att bedömningen av vad man får och inte får skriva på sin blogg varit särskilt svår. Medelvärdet uppgår till 2,64 och medianen till 3 varför det pekar åt att större delen av respondenterna har ansett att bedömningen, i svårighetsgrad, varit mellan lätt och medel att göra. Endast ett fåtal har ansett att bedömningen varit mycket svår.

Handling

Av de respondenter som någon gång nämnt sin arbetsplats eller arbetsgivare i sociala medier (n = 54) har nästintill alla, 96,2 %, uppgett att de tänker på vad de skriver när det involverar just arbetsgivare eller arbetsplats. Det finns således ingen skillnad mellan män och kvinnor, personer i chefs- eller arbetsledande ställning eller mellan olika åldersgrupper. Respondenterna gavs också möjlighet att kommentera sitt svar i den här frågan vilket gjordes i 29 fall av 54. Till övervägande del motiverar respondenterna sitt svar med att det handlar om trohet mot företaget och att det är ogynnsamt att uttrycka sig negativ på internet för såväl en själv som företaget och kollegerna. Sju av respondenterna pekar på risken för att informationen på internet hamnar i orätta händer och att det således är svårt att veta vem som i slutändan läser informationen. Fem av respondenterna motiverar sitt ja-svar med att det finns risk för sanktioner, som till exempel uppsägning och varning, om inte viss diskretion iakttas.

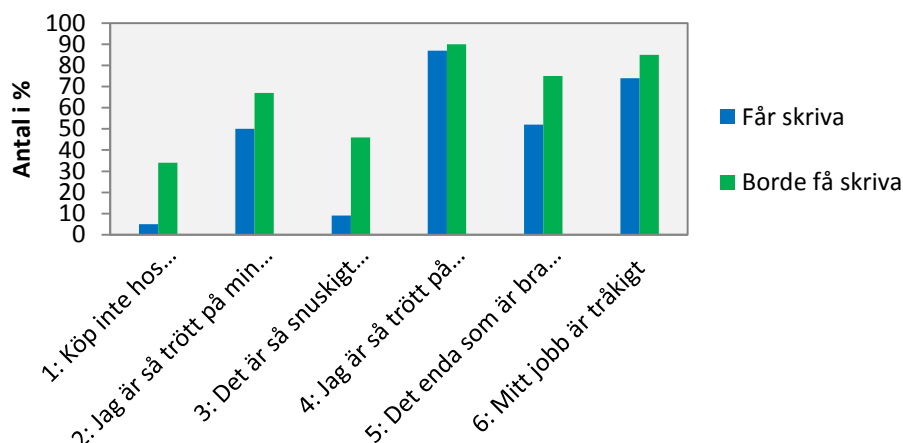
7.2.3. Inställning

Jag har valt att arbeta med variabeln inställning för att markera att frågorna tar sikte på vad respondenten *anser* om något, vilken *attityd* respondenten har till ämnet. Frågorna berör särskilt respondenternas inställning till kritikrättens begränsningar till följd av lojalitetsplikten samt i vilken grad respondenterna tillmäter frågorna om lojalitetsplikt och kritikrätt betydelse

²⁹⁴ Se figur 5.1. i bilaga 6.

²⁹⁵ Se figur 5.2. i bilaga 6.

i förhållande till deras användning av sociala medier. Respondenterna fick i fråga 11 återigen ta ställning till de tidigare textutdragen men denna gång handlade bedömningen om vad de tycker att man borde få säga på sin privata men ej anonyma blogg utan att det skall utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. Resultatet pekar genomgående på att respondenterna tycker att man borde få säga mer än vad de tror att man faktiskt får säga. Särskilt tydligt blir det för textutdrag ett och tre, även om majoriteten av respondenterna fortfarande anser att man inte borde få uttrycka sig så på sin privata men ej anonyma blogg.



Figur 4.3. Vilka textutdrag respondenterna tror att man får skriva jämfört med vilka textutdrag de tycker att man borde få skriva på sin privata men ej anonyma blogg, n = 100

Tittar vi på kvinnor och män tenderar männen att vilja tillåta mer, dock föreligger ingen signifikant skillnad. I bilaga 6, figur 5.3, presenteras skillnaden mellan vad män respektive kvinnor tror att man får skriva respektive vad de tycker att man borde få skriva. Sett till hur ofta respondenterna använder internet är det med ett undantag så att oavsett användningsfrekvens tycker man att textutdragen borde få skrivas på en privat men ej anonym blogg i samma utsträckning som angivits tidigare eller i större utsträckning.²⁹⁶ Bland de respondenter som använder internet dagligen ansåg fler att man inte borde få skriva textutdrag fyra jämfört med antalet respondenter som trodde att man får skriva textutdrag fyra. Även för de olika ålderskategorierna ser vi samma trend, där lika många eller fler anser att textutdragen borde få skrivas på en anonym men ej privat blogg.²⁹⁷ Till övervägande del anser de olika ålderskategorierna att tillåtligheten borde vara större än vad de tror att den är.

En övervägande del av respondenterna anser sig inte vara särskilt oroliga för att det som skrivs på internet kan komma att användas mot dem av en arbetsgivare. Medianen ligger på 2,42 vilket pekar på att de flesta känner mellan medel och ingen oro alls. Om vi jämför svaren mellan kvinnorna och männen kan vi se att kvinnorna är mer oroliga än männen även om medianen är ungefär densamma för de båda grupperna.²⁹⁸ Någon statistiskt signifikant skillnad föreligger dock inte. Tittar vi på de olika åldersgrupperna pekar resultatet åt att respondenter upp till 35 år är mer oroliga än de äldre respondenterna.²⁹⁹ Av de respondenter som uppgett att de känner oro är det framför allt på grund av oro inför att hamna i konflikt med arbetsgivaren. Frågan har varit utformad så att respondenterna har kunnat välja flera alternativ, och av de 114 ikryssade svaren har 47 % ansett sig vara oroliga för att hamna i

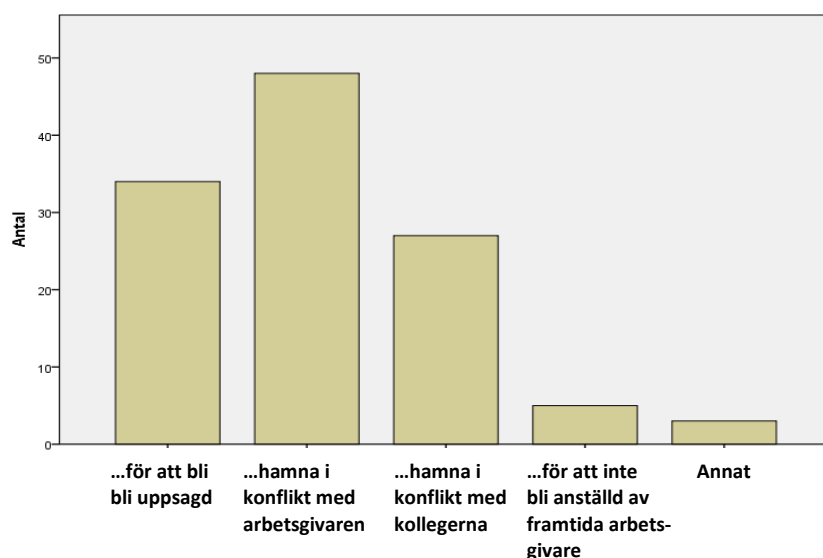
²⁹⁶ Se figur 5.5. i bilaga 6.

²⁹⁷ Se figur 5.4. i bilaga 6.

²⁹⁸ Se figur 5.6. i bilaga 6.

²⁹⁹ Se figur 5.7. i bilaga 6.

konflikt med arbetsgivaren. Ett antal respondenter har under svarsalternativet ”Annat” angivit risken för att inte bli anställd av framtida arbetsgivare som en anledning till att känna oro. I figur 4.4. nedan presenteras dessa svar som en egen kategori.



Figur 4.4. Varför känner du oro? På grund av risken... n=96

På frågan hur de tror att deras oro kommer att se ut i framtiden tror de flesta, 48 %, att den varken kommer att öka eller minska. Nästan lika många (45 %) har angett att de tror att deras oro kommer att öka något eller mycket. En mindre andel tror att deras oro kommer att minska något eller mycket. Fler män än kvinnor tror att deras oro kommer att öka, dock föreligger ingen signifikant skillnad.

Respondenterna har också haft möjlighet att skriva egna kommentarer och utifrån en analys av dessa kan olika läger bland de svarande skönjas. Vi har å ena sidan de som tycker att man skall få skriva vad man vill och å andra sidan de respondenter som menar att det är självklart att man inte skall få skriva vad som helst såväl för sin egen skull som för arbetsgivarens skull. En del av respondenterna menar att arbetsgivarna i större utsträckning efterforskar vad de anställda gör och att de känner sig bevakade, vilket får dem att vara mer restriktiva i vad de skriver.

Det är synd att man kan få reprimander för vad man skriver om sitt arbete. Egentligen tycker jag att man borde få skriva det mesta, så länge det inte på ett förhållandevis grovt sätt påverkar arbetsplatsens inkomster negativt.

Kvinnlig respondent, 18-25 år

En arbetsgivare borde ha rutiner för att kunna ta emot kritik, så behöver man inte skriva dem offentligt.

Kvinnlig respondent, 46-55 år

8. ANALYS

Den kvalitativa undersökningen har bestått av intervjuer med tre arbetsgivare samt arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Att dra några generella slutsatser kring hur arbetsgivare ser på de här frågorna låter sig svårligen göras, däremot kan vi möjligtvis se *indikationer* på hur det generellt kan se ut och vad arbetsgivare generellt tycker. De två

småföretag som har ingått i undersökningen verkar inom skilda branscher och har olika åldersstrukturer. Det skulle kunna vara en förklaring till att deras medvetenhet och inställning i de här frågorna skiljer sig markant åt. Samtidigt skall det erinras om resultatet från min kvantitativa undersökning som pekar mot att inställning och medvetenhet inte skiljer sig i någon nämnvärd utsträckning mellan olika åldersgrupper. Till skillnad mot företag B arbetar man hos företag C överhuvudtaget inte med de här frågorna i dagsläget, vilket till stor del förklaras med att något behov inte finns. De intervjuade organisationerna bekräftar också bilden av att medvetenheten hos de små företagen är varierande och att majoriteten av de mindre företagen har bristfällig eller ingen kunskap om de här frågorna. Jag skulle säga att resultatet av min undersökning tyder på att medvetenheten varierar bland annat beroende på vilken verksamhet som bedrivs i företagen och därmed hur känsligt företaget är för de fotavtryck de anställda gör i sociala medier. Hos företag B tycks känsligheten vara högre än hos företag C, vilket rimligtvis kan bero på att företag B själva verkar inom och arbetar med sociala medier. Även om vi kanske har att göra med ytterligheter på skalan menar jag ändå att det är viktigt att uppmärksamma de här skillnaderna och att behoven ser annorlunda ut i olika företag. Ingen av de intervjuade företagen har tagit fram en policy som specifikt tar sikte på sociala medier. Att det är vanligt att företag inte har tagit fram sådana policies får stöd av de erfarenheter respondenterna har inom de intervjuade organisationerna. Dock uppmärksammas frågorna om lojalitetsplikt och sociala medier i andra sammanhang, särskilt vid ingåendet av anställningsavtalet. Under anställningens gång verkar frågorna endast uppmärksammas när behov finns. Enligt en undersökning Manpower presenterade i början på år 2010 hade endast 7 % av de svenska företagen tagit fram någon form av policy för användning av sociala medier på arbetstid. Manpower menar vidare att det enligt undersökningen framgår att det bland arbetsgivarna finns en oro för att varumärket skall ta skada genom arbetstagarnas användning av sociala medier samt att känslig information skall läcka ut.³⁰⁰ Företagsinterna regler, en policy, kring sociala medier kan innebära att arbetsgivaren får något att luta sig mot om en konflikt uppstår med en arbetstagarare. Wollan et al menar att en policy för sociala medier är nödvändig i de flesta organisationer eftersom anställda, i och med sociala medier, blir en röst utåt som är viktig att hantera. Istället för inställningen att kontrollera eller förbjuda vad anställda får uttrycka via sådana medier menar Wollan et al att fokus borde ligga på att bemyndiga anställda, se dem som ambassadörer för arbetsplatsen, och visa dem förtroende. De menar således att ”trust and empowerment obliterate fear and diminish politics in the workplace”.³⁰¹ Det är vidare upp till varje företag att beroende på sin egen organisation och relation till kunder bestämma i vilken grad policyn skall bygga på sådant förtroende och bemyndigande.³⁰²

En intressant synpunkt som respondenten hos företag B tar upp är att den sociala hanteringen av de här frågorna upplevs som svårare än den rättsliga. Samtidigt är de båda småföretagen intresserade av en rättslig utveckling som innebär att de rättigheter arbetsgivare har, när situationer uppstår där anställda uttryckt kritik via sociala medier, förtydligas. Företag A ser dock inte något särskilt behov av någon förändring rättsligt sett. Enligt två av organisationerna jag har intervjuat har få tvister uppkommit som rör de här frågorna, vilket gör att frågor som rör lojalitetsplikt och kritikrätt i förhållande till sociala medier är relativt lågt prioriterad. Det finns således indikationer på att det i dagsläget inte upplevs finnas någon

³⁰⁰ Manpower Sverige, *Sverige halkar efter: Många företag saknar policy för sociala medier*, 2010-02-25, http://www.manpower.se/mpnet3/Content.asp?noderef=56269&Ref=SWEDEN_NORDIC&LangID=se, besökt den 21 september 2011.

³⁰¹ Wollan, Smith & Zhou, *The social media management handbook: Everything you need to know to get social media working in your business*, s 283.

³⁰² Wollan, Smith & Zhou, s 283.

särskild problematik kring de här frågorna och att det endast är en framtida fråga att hantera. Samtidigt tror jag vi endast är i begynnelsen av något som vi ännu inte kan se konsekvenserna av. Jag tror inte att frågan skall underskattas och samtliga intervjuade personer tror att det här området kan få ökad betydelse i framtiden.

I den kvantitativa undersökningen använder de flesta respondenter internet dagligen och mer än hälften av alla respondenter har någon gång nämnt sin arbetsgivare i sociala medier (i positiv eller negativ bemärkelse). Det skall dock nämnas, innan jag går vidare i analysen, att antalet respondenter endast uppgår till 102 varav ca 60 % är kvinnor och av totala antalet respondenter är övervägande delen mellan 18 och 35 år. De resultat som jag därmed har fått fram från undersökningen har tämligen begränsad räckvidd och skall därför endast ses som en fingervisning av hur dagens Facebook-användare, som innehar en anställning hos en privat arbetsgivare, ser på de här frågorna.

Generellt är respondenterna tillåtande i vad de tror får skrivas på en privat, men ej anonym blogg utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten. Det verkar vara en självklarhet för respondenterna att textutdrag ett och tre inte får publiceras utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten. Däremot blir tveksamheten större när det gäller utdragen som är mer emotionella till sin karaktär och inte uttryckligen tar sikte på något sakförhållande på arbetsplatsen, utan snarare är att betrakta som värdeomdömen. Det kan ses som något förvånande att nära nog hälften av alla respondenter tror att man får skriva utdrag två och fem, som jag, utifrån en rättslig bedömning och utan att ta hänsyn till andra bedömningspunkter, skulle påstå kan ligga på gränsen till att utgöra ett lojalitetsbrott. Anmärkningsvärt är att 16,7 % respektive 7,5 % av kvinnor respektive män tror att man inte får skriva att man är trött på jobbet för ungarna där hemma är sjuka. Att det finns en osäkerhet rörande om ett sådant uttalande får göras på en privat, men ej anonym blogg, visar på att det föreligger en risk att arbetstagare censurerar sig själva i större utsträckning än vad som är nödvändigt ur en rättslig synpunkt. Någon skillnad mellan åldersgrupperna har inte kunnat påvisas, vilket i så fall utmanar bilden av att äldre skulle vara mer restriktiva än yngre gällande vad som får skrivas i sociala medier om arbetsgivaren/arbetsplatsen. Här kan även hänvisas till en undersökning som Stiftelsen för Internetinfrastruktur har gjort våren 2010 som visar på att ungdomar mellan 16 och 25 år är mest öppna och menar att en stor del av den information, som publiceras inom sociala nätverk, inte behöver hållas strikt privat. Enligt stiftelsens undersökning blir användarna mer restriktiva ju högre upp i åldern de kommer och de äldre användarna anser att större delen av all information borde vara privat. Av de allra yngsta användarna, från 12 till 15 år, är de allra flesta negativa till publik information och menar att största delen skall vara privat. Dock tycker en av fem, av de yngsta användarna, att information som exempelvis var man jobbar kan vara publik.³⁰³ Det skall tilläggas att respondenterna i min undersökning överlag har varit relativt säkra på sin bedömning av vad man får och inte får säga på internet, vilket visar på att de tror sig ha goda kunskaper inom området eller i vart fall tillräckliga. Sammantaget skulle jag vilja påstå att deras kunskap om frågorna och den osäkerhet som ändå föreligger kring vad man får eller inte får säga, särskilt när det gäller de mer värdeladdade textutdragen, stämmer väl överens med den rättsliga verkligheten. Nämligen att det råder en osäkerhet kring vilka omdömen som potentiellt skulle kunna utgöra ett brott mot lojalitetsplikten, särskilt om vi ser det sammantaget med den spridningsrisk som finns av uttalandena. Generellt verkar det finnas en god medvetenhet kring förekomsten av lojalitetsplikt i anställningsförhållandet, även om den exakta innebörden av lojalitetsplikten inte står helt klar för respondenterna sett till deras kommentarer de har fått möjlighet att ge.

³⁰³ Findahl, *Svenskarna och internet 2010*, s 46.

När det gäller respondenternas inställning pekar resultatet mot att man vill kunna skriva mer än vad man tror att man får skriva utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten. Med andra ord pekar det mot att respondenterna tycker att begränsningarna i kritikrätten, som de tror föreligger, är för restriktiva. De vill således ha ett större utrymme att uttrycka sig på i sociala medier än vad de idag tror sig ha. Den oro respondenterna har idag är inte särskilt hög men de tror överlag att oron kommer att öka framöver. Framför allt hyser de oro för att hamna i konflikt med arbetsgivaren, även om risken för att bli uppsagd kommer tätt därefter. Det är dock intressant att det är framför allt konflikten med arbetsgivaren som är det största orosmomentet, och kanske är det de mer interna sanktionerna som oroar respondenterna. Det skulle till exempel kunna bero på en generell önskan att faktiskt vara på god fot med sin arbetsgivare och att en skadad relation också kan påverka framtida karriärmöjligheter inom företaget.

Arbetsgivarna visar, som sagt, ingen större oro för de här frågorna i dagsläget och bland arbetsgivarna verkar det finnas en tro om att anställda har en tillräcklig, grundläggande förståelse för vad man får och inte får uttrycka via sociala medier. Samtidigt menar jag att min enkätundersökning pekar på att arbetstagare är relativt tillåtande i vad man får och inte får säga i sociala medier, särskilt när det kommer till de mer emotionella uttalandena. Även om frågorna har en relativt låg prioritet idag hos arbetsgivare och organisationer tror jag det är viktigt att man står förberedd inför situationer som kan uppstå och att åtminstone diskussion förs om hur frågorna skall hanteras framöver. I nästa avsnitt kommer jag att koppla samman resultatet av mina undersökningar med den teoretiska delen av uppsatsen för att i någon mån utröna hur vi rättsligt står i dagsläget när det gäller lojalitetsplikt och kritikrätt i förhållande till sociala medier.

DEL IV – DISKUSSION

9. RESULTATDISKUSSION

Att lojalitetsplikten är ett självklart och nödvändigt inslag i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare råder det ingen tvekan om. Däremot är lojalitetspliktens omfattning desto svårare att ge en tydligare redogörelse över. Eftersom det inte finns någon lagstiftning på området är det i praxis vi får leta för att hitta vägledning i hur bedömningen skall göras. För lojalitetsplikten generellt kan vi hitta ett antal gemensamma bedömningspunkter, som är genomgående oavsett om det handlar om överskriden kritikrätt eller vid utövandet av konkurrerande verksamhet. Dock kan tyngdpunkten falla olika beroende på vad det gäller, där exempelvis bedrivandet av konkurrerande verksamhet ses som särskilt allvarligt och att det därför anläggs strängare krav på anställda än vad som är fallet vid överskriden kritikrätt. Att den ställning den anställde har på företaget skall spela roll för bedömningen är en genomgående bedömningspunkt, liksom bedömningen av vilken skada arbetstagarens handling inneburit för arbetsgivaren. Ser vi specifikt på lojalitetsplikten utifrån ett kritikrättsperspektiv är det frågan om graden av publicitet och bakgrunden till agerandet som blir speciella för bedömningen i sådana frågor. Även bedömningen av samspel mellan arbetsgivare och arbetstagare får unik betydelse här. Jag anser att Arbetsdomstolens praxis pekar på att arbetstagare har en relativt vidsträckt rätt att kritisera sin arbetsgivare och att det endast är i undantagsfall som sådan grad av illojalitet föreligger att arbetsgivaren kan säga upp eller avskeda arbetstagaren. Vad domstolen ser särskilt allvarligt på är när arbetstagare har uttryckt osanna beskyllningar eller djupt kränkande tillmälen eftersom det inte skall

behöva tålas i något avtalsrättsligt förhållande. Domstolen har i övrigt varit relativt generös med att också ge privatanställda en vid yttrandefrihet, och här vill jag hålla med Viklund om att praxis pekar på att även om lojalitetsplikten är en grundbult i avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ställs det ganska vittomfattande krav för att yttrandefriheten skall kunna begränsas. När en arbetstagare kan tänkas ha agerat illojalt har arbetsgivaren som yttersta möjlighet att tillgripa uppsägning eller avsked för att sanktionera beteendet. Vid uppsägning är det en saklig grund-bedömningen som måste göras och i sak skiljer inte den sig från en saklig grund-bedömning i andra fall. Det är fortfarande så att arbetsgivaren måste visa på vissa omständigheter som uppfyller de krav som lagen ställer och där utgör brott mot lojalitetsplikten inget undantag. För att kunna bedöma om lojalitetsplikten har åsidosatts och i vilken grad kan dock vissa faktorer få särskild betydelse, vilket, som sagt, kan skilja sig något beroende på vad för lojalitetsbrott det är fråga om.

Att sociala medier har börjat få betydelse för lojalitetspliktsfrågor är ingenting förvånande, med tanke på de möjligheter kommunikationskanalerna ger människor att snabbt och enkelt kommunicera med andra människor runt om i hela världen. Sociala medier öppnar också upp en ny kanal för arbetstagare att uttrycka sin kritik, en kanal som enligt min mening inte är lik någon annan. Det finns beröringspunkter med massmedia och andra tekniska lösningar för att effektivt få ut information till många, exempelvis genom mejl, men samtidigt tror jag det är viktigt att inte negligera sociala mediers särdrag. De faktorer som kan tänkas bli speciella i ett fall där en anställd har uttryckt kritik via Facebook är *spridning* och *tillgänglighet*. Det blir en framtida fråga för domstolen att reda ut betydelsen av att informationen får en helt annan spridning än vad som skulle ha blivit fallet om kritiken spreds via en lokal dagstidning eller vid samtal med sina vänner. Jag skulle vilja påstå att kritik uttryckt via sociala medier relativt enkelt kan få en större spridning än ett inslag i ett TV-sänt nyhetsprogram. Därmed inte sagt att allt som uttrycks i sociala medier får sådan spridning.

Även om användare av exempelvis Facebook har restriktioner kopplade till sitt privata användarkonto finns det fortfarande en risk att informationen läcker ut och sprids vidare till andra. Möjligtvis kan en sådan spridning få en mildare bedömning rent rättsligt, eftersom arbetstagarens *avsikt* inte varit att ge sådan spridning åt det skrivna. Med stöd av den praxis som idag föreligger i andra fall där arbetstagare uttryckt kritik mot arbetsgivaren har Arbetsdomstolen pekat på att det får betydelse om arbetstagaren medvetet velat ge stor spridning åt kritiken och om kritiken varit överdriven eller felaktig. När det gäller massmedia har domstolen varit restriktiv med att spridningen skall ligga arbetstagaren till last. Möjligtvis kan bedömningen bli en annan när arbetstagaren gjort kritik offentlig via sociala medier. Där borde det i allra högsta grad kunna läggas arbetstagaren till last att kritiken fått stor spridning, särskilt om arbetstagaren gett uttryck åt kritiken på ett offentligt användarkonto på exempelvis Facebook. Om spridningsfaktorn kan påverka utgången av målet är en annan fråga, men jag anser inte att det skall ses som uteslutet att det kan komma att bedömas annorlunda när kritiken fått en särskilt stor spridning. I fallet med rektorn som bland annat lagt upp bilder med sexuell anknytning på sin Facebook-sida har inte tingsrätten gjort några särskilda anmärkningar vad gäller risken för spridningen av materialet. Dock bör inte rättsfallet tillmätas allt för stor betydelse i det här avseendet eftersom det inte rörde kritik mot arbetsgivaren. Då målet har överklagats kan vi möjligtvis se framemot en mer ingående diskussion kring det här i Arbetsdomstolen. Någon sådan diskussion fördes dock inte heller av Arbetsdomstolen i fallet med Radiobilspolisen Farbror Blå. Inte heller det rättsfallet kan dock anses bringa klarhet i hur en liknande situationen skulle ha bedömts när det gäller en arbetstagare hos en privat arbetsgivare, särskilt inte eftersom domstolen i målet med polisen

tydligt pekar på myndighetsanställdas rätt till yttrandefrihet och att den yttrandefriheten endast får inskränkas när det rör sig om ytterlighetsituationer.

Sociala mediers tillgänglighet kan få betydelse i det avseendet att arbetstagare snabbt och enkelt kan göra kommentarer eller uttrycka åsikter och att kritiken därför kanske inte alltid är så genomtänkt. Särskilt om det sker i en upprörd sinnesstämning. Att det vid en senare process kan bli svårt för arbetstagaren att motivera grunden för sitt yttrande framstår som en stor risk, och kan ligga arbetstagaren till last om vi tittar på tidigare praxis. Det skall också påminnas om kravet på samspel mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetstagaren normalt sett har en skyldighet att först vända sig till arbetsgivaren innan någon kritik riktas utåt från företaget. Enligt praxis från Europadomstolen hyser överifierade värdeomdömen ett starkare skydd än felaktiga sakuppgifter, vilket innebär att det för arbetsgivarna skulle vara svårt att komma åt en stor del av de yttranden som görs via sociala medier. Dock anser jag det tveksamt om det är vad vi kan utläsa av svensk rättspraxis, där man snarare ser med hårdare ögon på värdeladdade omdömen.

Bedömningsgrunderna som går att utläsa av praxis är inte på något sätt glasklara och det går knappast utifrån dem dra en linje för vad som utgör tillräcklig illojalitet för att sanktioner skall kunna göras gällande och vad som faller inom kritikrättens ramar. Dock kan vissa genomgående linjer urskiljas. Jag går möjligtvis för långt i att påstå att praxis idag är spretig, men att i ett enskilt fall göra en bedömning, utifrån den praxis som finns, vilken utgång som kan tänkas möjlig är idag väldigt svårt. Visserligen finns det en betydelsefull poäng i att arbetsgivare inte i alla situationer skall kunna förutse om saklig grund för uppsägning föreligger, eftersom det kan tänkas bidra till att arbetsgivare hellre väljer att lösa konflikter på andra sätt än genom en uppsägning. Samtidigt tror jag att viss tydlighet kring vad som gäller skulle vara positivt för såväl arbetstagare och arbetsgivare och därmed också bidra till en ökad rättssäkerhet. Det är således inte fråga om att ge arbetsgivare en lista mot vilken de kan kryssa av arbetstagarens beteende och utifrån antalet kryss vidta en viss sanktion, utan att hitta ett sätt att tydliggöra ramarna för lojalitetsplikten och kritikrätten samt deras förhållande till varandra särskilt i samspel med sociala medier. Respondenterna för både IF Metall och Svensk Handel har svårt att se hur en eventuell lagstiftning skulle kunna se ut för att täcka in alla de situationer som kan uppkomma. IF Metalls respondent tror att det förmodligen skulle vara fråga om en enorm och oöverskådlig regelmassa. Jag tror dock att även en generell reglering av lojalitetsplikten i arbetsrättsliga förhållanden skulle kunna fylla en nog så viktig funktion i de här frågorna utan att det blir fråga om en enorm och oöverskådlig regelmassa. Gränsdragningarna i de specifika fallen kanske inte blir särskilt mycket lättare men arbetsgivarna har åtminstone en legal grund att luta sig mot och den närmare innebörden av den grunden har potential att bli mer sammansatt och stringent än vad som nu är fallet. Den största vinsten av att lagstifta om en generell lojalitetsplikt blir den massa av förarbeten som kommer att föregå en sådan lagstiftning. Det är i förarbetena vi i sådana fall kommer att hitta vägledning för hur bedömningar skall göras och vad som bör och inte bör utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. De som framför allt kommer att kunna dra nytta av en sådan lagreglering är arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt arbetsgivarna, vilket jag tror gagnar alla parter i ett arbetsförhållande. Att påbörja en utredning kring en eventuell lagreglering har också den fördelen att den kan starta debatt och även på så sätt leda till en generell ökning av medvetenheten i samhället kring de här frågorna.

Jag vill poängtera att fortsatt reglering i policydokument på de respektive arbetsplatserna troligtvis är en oundviklig och önskvärd trend bland Sveriges företag. Problematiken kring policydokument är att vi idag inte vet i vilken grad de kan inverka på bedömningen av om

lojalitetsplikten har överskridits eller ej. Särskilt inte om vi har att göra med policydokument som exempelvis kraftigt begränsar anställdas yttrandefrihet. Vad vi dock kan vara säkra på är att de kommer att ha någon grad av inverkan i en eventuell, framtida rättslig prövning av ett påstått lojalitetsbrott. Policydokument bör därför ses som ett viktigt verktyg att arbeta med för att skraddarsy regler för den specifika verksamheten vilket torde gagna alla parter om de används på rätt sätt.

Det finns ett värde för arbetstagarna att visa lojalitet gentemot sin arbetsgivare. Jag skulle vilja påstå att den grad av lojalitet som visas motsvaras generellt av den lön och andra förmåner samt det intellektuella och emotionella värdet anställningen har för arbetstagaren. Det följer med andra ord principerna för den värdeteori Kleinig beskriver. Tittar vi på det resultat jag har erhållit från min kvantitativa undersökning pekar den också på att arbetstagare ser det som relativt självklart att det med ett anställningsförhållande också följer en lojalitetsplikt. Finns det då ett problem? Respondenterna i de intervjuer jag har genomfört är tämligen överens om att arbetstagare har en slags naturlig förståelse för att ömsesidig lojalitet är grundläggande i ett anställningsförhållande och även om inte den formella kunskapen finns har de generellt ett faktiskt, lojalt beteende. De situationer som uppkommer där arbetstagare kritiserat sin arbetsgivare kan förmodligen i de allra flesta fall lösas i sin linda och blir sällan en tvist som fackföreningar och än mindre domstolar behöver ta i. När de väl uppkommer, exempelvis som i fallet med GoExcellent, kommer vi dock att behöva klarlägganden för vad som gäller. Hur sådana här situationer löses på arbetsplatsen idag är okänt, och de sanktioner som eventuellt drabbar anställda är nog av mer informell, indirekt karaktär exempelvis genom utebliven löneökning eller liknande. En följd av att sådana här frågor ofta löses på arbetsplatsnivå i ett läge där rättsläget, just avseende sociala medier, är oklart medför att det finns risker för att anställda tystas ner i onödan eller att arbetsgivare underlåter att agera när de faktiskt skulle kunna göra det.

Troligtvis blir arbetsgivare alltmer medvetna om de här frågorna, även om resultatet av min undersökning tyder på att det med största sannolikhet är väldigt varierande särskilt bland mindre företag. Rättsligt sett har domstolen tillförsäkrat arbetstagarna en relativt vidsträckt rätt att kritisera sin arbetsgivare, även om vi inte än vet hur de skulle behandla ett fall som rör kritik uttryckt via sociala medier. Jag tror att det kan finnas potentiella risker för att arbetstagare i praktiken kan komma att bli mer begränsade i sin rätt att uttrycka kritik, särskilt via sociala medier, än vad som följer av den rättsliga utvecklingen av det här området. En risk torde ligga i att arbetsgivares metoder för att hålla koll på sina anställda blir allt vassare och mer precisa. Som respondenten hos företag B uttrycker det finns det redan idag verktyg som möjliggör för arbetsgivarna att ta fram en typ av social graf över varje anställd där stor möjlighet ges att kontrollera var arbetstagarna vistas i sociala medier. Ser vi till Europakonventionen och den praxis som har växt fram kring rätten till yttrandefrihet är det frågan om staten kan anses ha uppfyllt sitt positiva ansvar att skydda enskilda mot ingrepp i sin yttrandefrihet gentemot andra enskilda eller institutioner särskilt i situationer där privata arbetsgivare i allt större utsträckning efterforskar var de anställda vistas i sociala medier och kanske vidtar åtgärder på grund av det. Likaså kan statens uppfyllande av Europakonventionen ifrågasättas utifrån att arbetsgivare potentiellt skulle kunna ta fram allt restriktivare policies på företagen som i för hög grad inskränker de anställdas yttrandefrihet. Hur en sådan situation skulle hanteras idag är ovisst. För arbetsgivarnas del skulle det kunna innebära att man lutar sig mot en sträng policy som i domstol underkänns och tappar i betydelse till arbetstagarens fördel. Om rättsläget hade varit tydligare liksom vilka rättigheter som tillkommer arbetstagare och arbetsgivare tror jag att vi hade kunnat undvika många av de problem som annars riskerar att uppkomma eller redan har uppkommit.

9.1. Den fortsatta utvecklingen

Vad som sammanfattningsvis kan sägas är att rättsläget är oklart när det gäller hur arbetsdomstolen skulle bedöma en situation där en anställd har uttryckt kritik via sociala medier. De flesta bedömningspunkter kommer förmodligen att se liknande ut som tidigare, men det är inte omöjligt att spridningsfrågan (graden av publicitet) får en annan bedömning. Gränsen mellan privatliv och arbetsliv är inte en given linje, framför allt inte idag med tanke på hur arbetslivet generellt ser ut. I många fall är vi inte längre anonyma arbetare bakom en maskin utan individuella reklampelare för vår arbetsplats. Arbetstagare *är sitt jobb* i allt högre utsträckning och det bär vi med oss även hem och in i andra sammanhang i livet. Min undersökning pekar på att många arbetstagare har förståelse för det redan idag, yngre lika mycket som äldre. Men samtidigt vet vi inte hur utvecklingen kommer att se ut när en ny generation snart kommer ut på arbetsmarknaden, som har använt sig av sociala medier sedan de var små barn och ser det som en självklar del av deras liv. Att arbeta med frågorna på arbetsplatsen är förmodligen en viktig nyckel, att främja öppenhet och lyhördhet. För arbetsgivarna blir det viktiga ingredienser för att upprätthålla ett gott klimat på arbetsplatsen och för att undvika att anställda vänder sig med kritik ut via sociala medier. Det är också något respondenterna gett uttryck för i den kvantitativa undersökningen. För arbetsgivare blir det troligtvis viktigt att fortsätta arbeta med policies som rör sociala medier för att stävja att situationer uppkommer och vända anställdas användande av sociala medier till sin egen fördel. Arbetsgivare bör arbeta med policies i en främjande och tillåtande mening eftersom det troligtvis ger större vinster för företagen än att använda dem för att begränsa arbetstagarnas möjligheter att yttra sig. I och med ett ökat användande av policies som rör sociala medier blir det dock viktigt att från samhällssynpunkt tydliggöra vad som gäller i fråga om policies. I vilken grad skall arbetsgivaren få inskränka arbetstagarnas yttrandefrihet genom policies?

9.2. Framtida forskningsfrågor

För att ytterligare utreda behov av lagstiftning och förtydliganden inom det här området kan en bredare undersökning bland företag behöva göras för att på så sätt få information om vilken kunskap som finns samt hur frågorna hanteras. Det torde också finnas ett behov bland de anställda att få klarhet i de här frågorna, särskilt ur en yttrandefrihetsaspekt. Framöver tror jag att det blir nödvändigt att se över policies som behandlar sociala medier och även göra en utredning över hur sådana policies överensstämmer med yttrandefriheten. En uppföljning av den generation som redan börjat eller snart kommer att komma ut på arbetsmarknaden vore också en intressant forskningsfråga. Att närmre utreda hur en lagreglering av området skulle kunna inverka på de här frågorna och vad det på sikt skulle kunna göra för rättsområdet vore betydelsefullt. Det vore särskilt intressant att närmare studera andra länders lagstiftning för att utröna eventuella vinster med en lagreglerad lojalitetsplikt och vilka effekter en sådan reglering har haft. En generellt ökad medvetenhet kring den normativa lojalitetsplikten är troligtvis en av de insatser som behöver göras för att komma till rätta med problematiken i någon mån.

KÄLLFÖRTECKNING

Offentligt tryck

Departementspromemorior

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

Offentliga utredningar

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag

Propositioner

Prop. 1971:125 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen angående godkännande av internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1982/83:124 med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttende möte

Prop. 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor

Prop. 2007/08:168 Lissabonfördraget

Prop. 2009/10:80 En reformerad grundlag

Utskottsbetänkanden

Bet. 1988/89:LU30 Skydd för företagshemligheter

Bet. 1989/90:LU37 Skydd för företagshemligheter

Litteratur

Adlercreutz, A, *Kollektivavtalet, studier över dess tillkomsthistoria*, C W K, Gleerup, Lund, 1954.

Adlercreutz, A, Mulder, B J, *Svensk arbetsrätt*, 13:e uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007.

- Björklund, M, Paulsson, U, *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*, Studentlitteratur, Lund, 2003.
- Bull, T, Sterzel, F, *Regeringsformen: en kommentar*, 1:a uppl., SNS förlag, Stockholm, 2010.
- Danelius, *Mänskliga rättigheter*, 5:e rev. uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 1993.
- Danelius, H, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 3:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2007.
- van Dijk, P, van Hoof, G J H, *Theory and practice of the European Convention of Human Rights*, 4:e uppl., Intersentia, Antwerpen, 2006.
- Ejlertsson, G, *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*, 2:a uppl., Studentlitteratur, Lund, 2005.
- Ejvegård, R, *Vetenskaplig metod*, 4:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.
- Eliasson, A, *Kvantitativ metod från början*, 2:1 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010.
- Fahlbeck, R, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, 2:a uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2004.
- Findahl, *Svenskarna och internet 2010*, [elektronisk], vers. 1, .SE (stiftelsen för Internetinfrastruktur), Hudiksvall, 2010.
- Findahl, *Unga svenskar och internet 2009*, [elektronisk] .SE (stiftelsen för Internetinfrastruktur), Stockholm, 2010.
- Glavå, M, *Arbetsrätt*, 2:a uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.
- Holm, A, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip*, Linköpings universitet, Linköping, 2004.
- Holme, I M, Solvang, B K, *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 2:a rev. uppl., Studentlitteratur, Lund, 1997.
- Howard, T, *Design to Thrive. Creating Social Networks and Online Communities that Last*, Morgan Kaufmann Publishers, Burlington, 2010.
- Kvale, S, Brinkmann, S, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 2:1 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.
- Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2:a uppl., Iustus, Uppsala, 2009.
- Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 10:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.
- Munukka, J, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, Jure Förlag AB, Stockholm, 2007.

Nordicom-Sverige, *Internetbarometer 2009*, [elektronisk] MedieNotiser, nr 2, 2010.

Olsson, A R, *Yttrandefrihet och tryckfrihet. Handbok för journalister*, 6:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.

Patel, R, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 3:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2003.

Schmidt, F, *Tjänsteavtalet*. Norstedts, Stockholm, 1968.

Schmidt, F, *Löntagarrätt*, rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1994.

Svensäter, L, *Anställning och upphovsrätt. Om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställa resultat omfattas av 1 § upphovsrättslagen*, Norstedts Juridik, Stockholm, 1991.

Söderlund, E, *Hantverkarna II: Stormaktstiden, frihetstiden och gustavianska tiden*, Tidens förlag, Stockholm, 1949.

Trost, J, Hultåker, O, *Enkätboken*, 3:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2007.

Viklund, L, *Om "den medborgerliga yttrandefriheten" för privatanställda*, Vänbok till Ronnie Eklund, Iustus Förlag, Uppsala, 2010.

Westregård, A, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, 2002.

Wollan, R, Smith, N, Zhou, C, *The social media management handbook: Everything you need to know to get social media working in your business*, John Wiley & Sons Inc., Hoboken, New Jersey, USA, 2011.

Tidskrifter

Aaron, B, *Employees' Duty of loyalty: Introduction and overview*, Comparative Labor Law & Policy Journal, 1998-1999, s. 143-153.

Boyd, d. m., Ellison, N B, *Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship*, Journal of Computer-Mediated Communication vol. 13 nr 1, 2007, s 210-230. DOI: 10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x

Fahlbeck, R, *Employee Loyalty in Sweden*, Comparative Labor Law & Policy Journal, 1998-1999, s. 297-319.

Jareborg, N, *Rättsdogmatik som vetenskap*, SvJT 2004 häfte 1, s 1-10.

Kaplan, A M, Haenlein, M, *Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media*, Business Horizons vol. 53 nr 1, 2010, s 59-68. DOI: 10.1016/j.bushor.2009.09.003

Kietzmann, J H., Hermkens, K, McCarthy, I P, and Silvestre, B S, *Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media*, Business Horizons vol. 54 nr 3, 2011, s 241–251. DOI: 10.1016/j.bushor.2011.01.005

Nicander, H, *Lojalitetsplikt före, under och efter avtalsförhållanden*, Juridisk Tidskrift, 1995/96 nr 1, s 31-49.

Sandgren, C, *Om empiri och rättsvetenskap Del I*, Juridisk Tidskrift 1995/96 nr 3, s 726-748.

Sandgren, C, *Om empiri och rättsvetenskap Del II*, Juridisk Tidskrift 1995/96 nr 4, s 1035-1059.

Sandgren, C, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, Tidsskrift for Rettsvitenskap 2005 nr 4-5, 648-656.

Torp, E, *Facebook-inlägg kostade jobbet*, Lag & Avtal 9 november 2011, s 4-5.

Internet

Eriksson, *Sociala medier*, Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/sociala-medier>, besökt den 20 september 2011.

Facebook, Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/facebook>, besökt den 8 oktober 2011.

Europeiska kommissionen, *Small and medium-sized enterprises (SMEs). SME Definition*, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm, senast uppdaterad 22 februari 2011, besökt den 7 september 2011.

Kleinig, J, *Loyalty*, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2008 Edition), Edward N. Zalta (ed.), <http://plato.stanford.edu/archives/fall2008/entries/loyalty>, besökt den 9 september 2011.

Manpower Sverige, *Sverige halkar efter: Många företag saknar policy för sociala medier*, 2010-02-25, http://www.manpower.se/mpnet3/Content.asp?noderef=56269&Ref=SWEDEN_NORDIC&LangID=se, besökt den 7 oktober 2011.

Kollektivavtal

Tjänstemannaavtal ingånget mellan Medieföretagen, Sveriges Ingenjörer och Unionen, 2010-05-01 – 2012-04-30.

Domstolspraxis

Arbetsdomstolen

AD 1961 nr 27	AD 1991 nr 106
AD 1975 nr 67	AD 1993 nr 12
AD 1977 nr 118	AD 1993 nr 18
AD 1977 nr 167	AD 1993 nr 42
AD 1980 nr 82	AD 1994 nr 79
AD 1981 nr 144	AD 1995 nr 122
AD 1981 nr 163	AD 1997 nr 57
AD 1982 nr 9	AD 1998 nr 80
AD 1982 nr 29	AD 1999 nr 133
AD 1982 nr 42	AD 2000 nr 14
AD 1982 nr 110	AD 2000 nr 28
AD 1982 nr 159	AD 2000 nr 75
AD 1983 nr 29	AD 2001 nr 94
AD 1983 nr 46	AD 2002 nr 18
AD 1983 nr 93	AD 2002 nr 38
AD 1984 nr 9	AD 2003 nr 21
AD 1986 nr 95	AD 2003 nr 84
AD 1987 nr 5	AD 2005 nr 124
AD 1987 nr 22	AD 2006 nr 103
AD 1987 nr 65	AD 2006 nr 124
AD 1987 nr 92	AD 2009 nr 38
AD 1988 nr 67	AD 2010 nr 42
AD 1988 nr 162	AD 2010 nr 50
AD 1989 nr 31	AD 2010 nr 53
AD 1990 nr 16	AD 2011 nr 36
AD 1990 nr 24	AD 2011 nr 57
AD 1991 nr 16	AD 2011 nr 74

Tingsrätt

T 2270-10, Luleå Tingsrätt

Europadomstolen

Mål nr 5493/72 Handyside mot Förenade Konungariket (1976)

Mål nr 17488/90 Goodwin mot Förenade Konungariket (1996)

Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien (2000)

Mål nr 46833/99 De Diego Nafría mot Spanien (2002)

Kommissionens beslut 12242/86 Rommelfanger mot Tyskland (1989)

BILAGA 1 INTERVJUFRÅGOR – FÖRETAG

Generella frågor:

1. Vad heter ni och vilken position har ni på företaget?
2. Hur många anställda finns det på företaget?
 - a. Hur ser åldersstrukturen ut på företaget?
 - b. Hur ser könsfördelningen ut?

Allmänt om lojalitetsplikt och inskränkningar i kritikrätten:

3. Vad vet du om arbetstagares lojalitetsplikt i allmänhet, särskilt vad gäller inskränkningar i kritikrätten?
 - a. Var går gränsen för vad en arbetstagare får säga (i form av kritik) på internet, enligt er uppfattning? Vad anser ni om att göra en sådan gränsdragning (svårt/lätt)?

Lojalitetsplikt hos er:

4. Hur mycket uppmärksamhet har lojalitetspliktsfrågor hos er?
 - a. Talar ni om det med era anställda?
5. Hur ser ni på den ökade användningen av sociala medier i förhållande till lojalitetsplikten?
6. Har ni tagit fram någon form av policydokument för frågor om kritikrätt och sociala medier?
 - a. Om ja, varför och hur ser det ut?
 - b. Om nej, varför inte?
7. Har ni behövt agera på grund av incidenter där arbetstagare har uttryckt sig olämpligt på internet? (små som stora incidenter)
8. Vad anser ni om rättens samspel med verkligheten när det gäller lojalitetsplikt/kritikrätt?
 - a. Finns det ofta eller sällan rättsligt stöd för ett agerande (från er sida som arbetsgivare) i situationer som kan uppkomma vad gäller kritik som uttrycks via sociala medier, enligt er uppfattning?
 - b. Om ”sällan”: är det en positiv eller negativ utveckling?
9. Vilken betydelse tror ni att dessa frågor kommer att få för er i framtiden?
 - a. Vilken utveckling av dessa frågor vill ni se ur ett rättsligt perspektiv?

BILAGA 2 INTERVJUFRÅGOR – ARBETSTAGAR- OCH ARBETSGIVAR-ORGANISATIONER

1. Vilken är din/din organisations allmänna inställning till arbetstagarens lojalitetsplikt, särskilt vad gäller begränsningar i kritikrätten?
2. Hur ser ni på den ökade användningen av sociala medier i förhållande till lojalitetsplikten?
3. Vad skulle du säga att det vanligaste resultatet är av en förhandling kring eventuellt åsidosatt lojalitetsplikt?
4. Har ni på senare år märkt någon förändring i antal förhandlingar som uppkommit kring lojalitetspliktsfrågor och kritikrätt?
 - a. Någon förändring vad gäller förhandlingarnas utseende och innehåll?
5. Enligt Er uppfattning, hur stor kunskap har arbetsgivare om lojalitetspliktsfrågor, särskilt vad gäller inskränkningar i kritikrätten?
6. Vilken kunskap skulle du säga att arbetstagarna har om lojalitetspliktsfrågor, särskilt vad gäller inskränkningar i kritikrätten?
 - a. Om kunskapen inte är god – finns det några problem med det och vad skulle i så fall kunna göras för att förbättra?
7. Vilken betydelse tror Ni att frågor kring lojalitetsplikt och kritikrätt kommer att få i framtiden (särskilt med tanke på den ständigt ökande användningen av sociala medier)?
 - a. Vilken utveckling av dessa frågor vill ni se ur ett rättsligt perspektiv?

BILAGA 3 ENKÄT TILL ARBETSTAGARE

1. Är du man eller kvinna?

Man

Kvinna

2. Hur gammal är du?

18-25 år

26-35 år

36-45 år

46-55 år

56 år eller äldre

3. Har du någon chefs- eller arbetsledande befattning?

Ja

Nej

4. Vilka typer sociala medier har du de senaste sex månaderna använt **aktivt** (skrivit själv, gjort egna inlägg med mera)? (flera svarsalternativ kan anges)

Blogg

Mikroblogg (ex. Twitter)

Forum

Sociala nätverk (ex. Facebook, MySpace, Google+, LinkedIn)

Chattprogram (ex. MSN)

Annat: _____

5. Hur ofta använder du, aktivt eller passivt, sociala medier?

*Ex. **aktiv** användning av blogg = skriver själv, **passiv** användning av blogg = läser andras bloggar*

Dagligen

5-6 gånger/vecka

2-4 gånger/vecka

1 gång/vecka

Mer sällan

I och med anställningsavtalet följer för alla anställda en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Lojalitetsplikten innebär att man inte får skada sin arbetsgivare, exempelvis genom att starta en konkurrerande verksamhet eller röja företagshemlig information. Lojalitetsplikten innebär också att rätten att offentligt kritisera sin arbetsgivare begränsas. Följande frågor tar sikte på denna lojalitetsplikt.

6. Har du någon gång nämnt din arbetsgivare/arbetsplats i någon form av socialt medium (i positiv eller negativ bemärkelse)?

Ja, enstaka gång

Ja, flera gånger

Aldrig

7. Tänker du på vad du skriver på internet när det involverar din arbetsgivare/arbetsplats?
 Ja
 Nej
 Har aldrig via sociala medier nämnt min arbetsgivare/arbetsplats

Varför/varför inte?

8. Vilka av följande textutdrag **tror** du att man får skriva på exempelvis sin privata men ej anonyma blogg utan att det utgör ett brott mot lojalitetsplikten?

	Får skriva	Får inte skriva
”Köp inte hos företaget där jag jobbar, köp hos konkurrenten istället – de håller högre kvalitet”		
”Jag är så trött på min chef, hon håller aldrig vad hon lovar!”		
”Det är så snuskigt på restaurangen där jag jobbar, äter man här blir man nog magsjuk”		
”Jag är trött på jobbet för ungarna är sjuka”		
”Det enda som är bra med mitt jobb är min semester!”		
”Mitt jobb är tråkigt”		

9. Var det lätt eller svårt att göra bedömningen vad du får och inte får skriva i föregående fråga? (gradera på en skala från 1-5, där 1 är lätt och 5 är mycket svårt)

1	2	3	4	5

10. Vilka av föregående textutdrag **tycker** du att man **borde få** skriva på sin privata men ej anonyma blogg?

	Borde få skriva	Borde inte få skriva
"Köp inte hos företaget där jag jobbar, köp hos konkurrenten istället – de håller högre kvalitet"		
"Jag är så trött på min chef, hon håller aldrig vad hon lovar!"		
"Det är så snuskigt på restaurangen där jag jobbar, äter man här blir man nog magsjuk"		
"Jag är trött på jobbet för ungarna är sjuka"		
"Det enda som är bra med mitt jobb är min semester!"		
"Mitt jobb är tråkigt"		

11. Känner du oro för att det du skriver på internet kan användas mot dig av en arbetsgivare? (Ange på en skala från 1-5, där 1=ingen oro och 5=väldigt orolig)

1	2	3	4	5

12. Varför känner du oro? (kryssa för ett eller flera alternativ)

På grund av risken...

... för att bli uppsagd

... hamna i konflikt med arbetsgivaren

... hamna i konflikt med kollegerna

Känner ingen oro

Annat: _____

13. Tror du att din oro för vad du skriver om din arbetsgivare/arbetsplats på internet kommer att öka eller minska i framtiden?

Öka mycket

Öka något

Varken öka eller minska

Minska något

Minska mycket

14. Skriv gärna egna tankar, funderingar eller övriga kommentarer här:

BILAGA 4 BESKRIVNING AV INTERVJUOBJEKTEN

Företag

Företag A – utvecklings- och tillverkningsföretag. De är över 20 000 anställda i Sverige varav 21,5 % kvinnor och 78,5 % män.

Företag B, Junebud AB – utvecklingsföretag specialiserat på Web3D-spel som är lokaliserat i Malmö. De är 16 anställda varav 62,5% män och 37,5 % kvinnor, medelåldern är 29 år.

Företag C – företag inom dekorationsindustrin, lokaliserade i Landskrona. De är 24 anställda varav 26 % män och 74 % kvinnor, medelåldern är 42 år.

Organisationer

IF Metall – fackförbund under LO med ca 355 000 medlemmar som organiserar stora delar av den svenska industrin inom bland annat plast, läkemedel, stål- och verkstadsindustrin. Har bland annat medlemmar inom företag som Volvo, Eriksson och ABB.

Svensk Handel – arbetar med näringslivsfrågor och arbetsgivarfrågor för Sveriges handelsföretag. Har 13 000 medlemsföretag och är Svenskt Näringslivs största medlemsorganisation.

BILAGA 5 BESKRIVNING AV INTERVJUPERSONERNA

Företag

Företag A, HR-chef

Företag B, Ola Holmdahl, VD

Företag C, VD

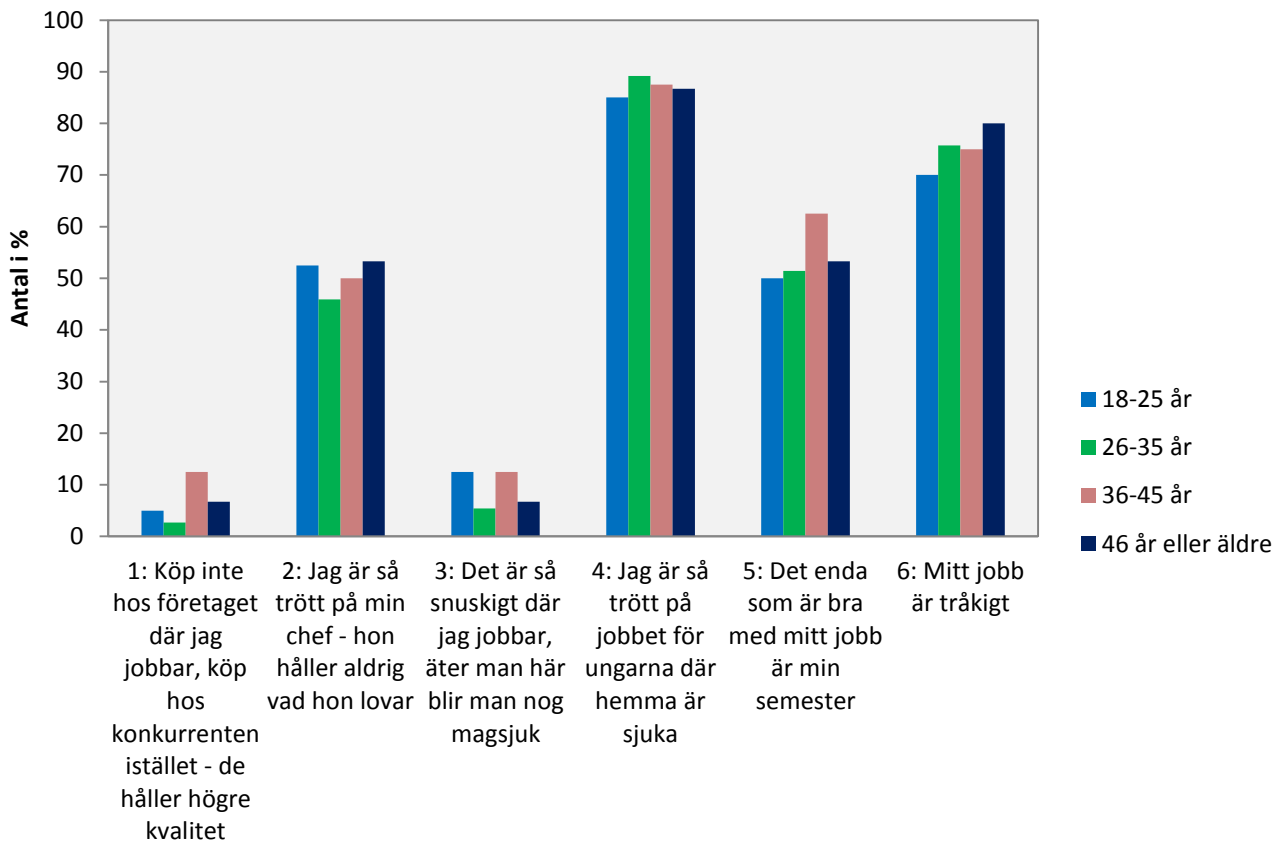
Organisationer

IF Metall, Darko Davidovic, förbundsjurist

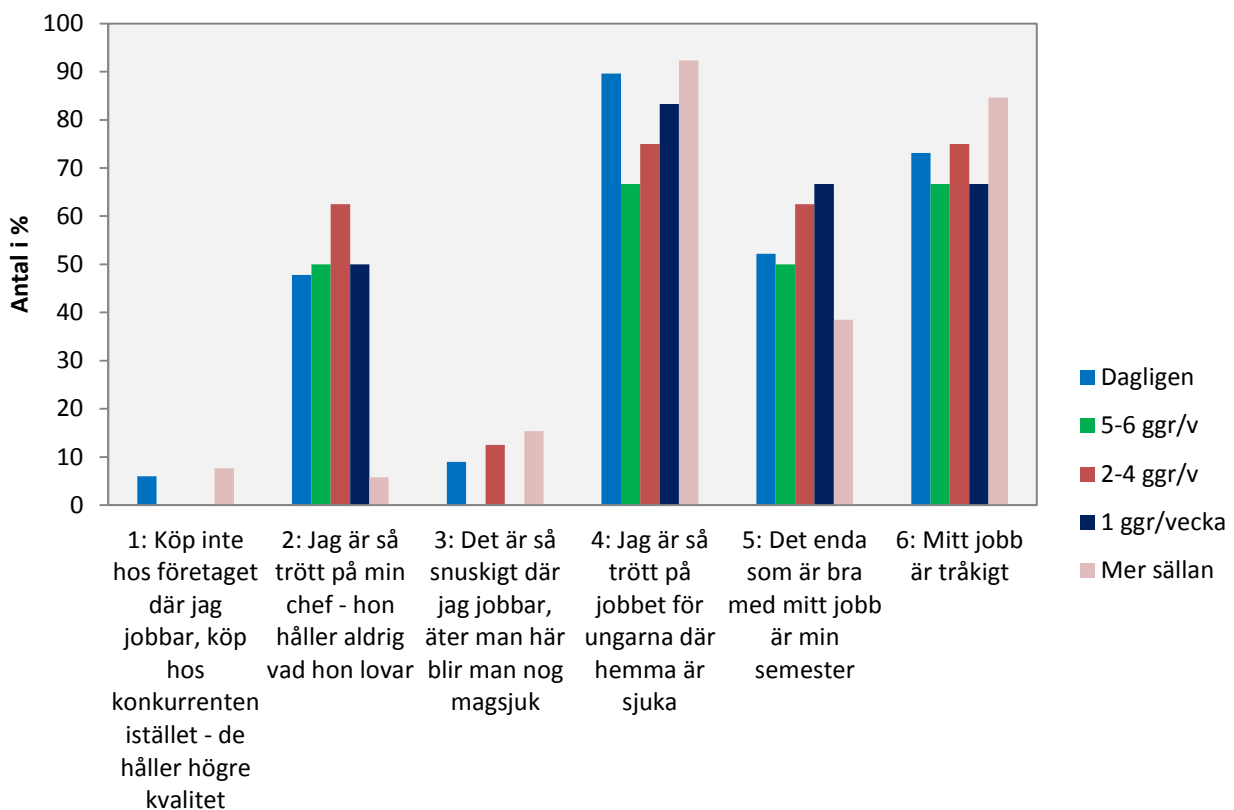
Svensk Handel, Carl-Robert Nyström, arbetsrättsjurist

Förbund X, enhetschef

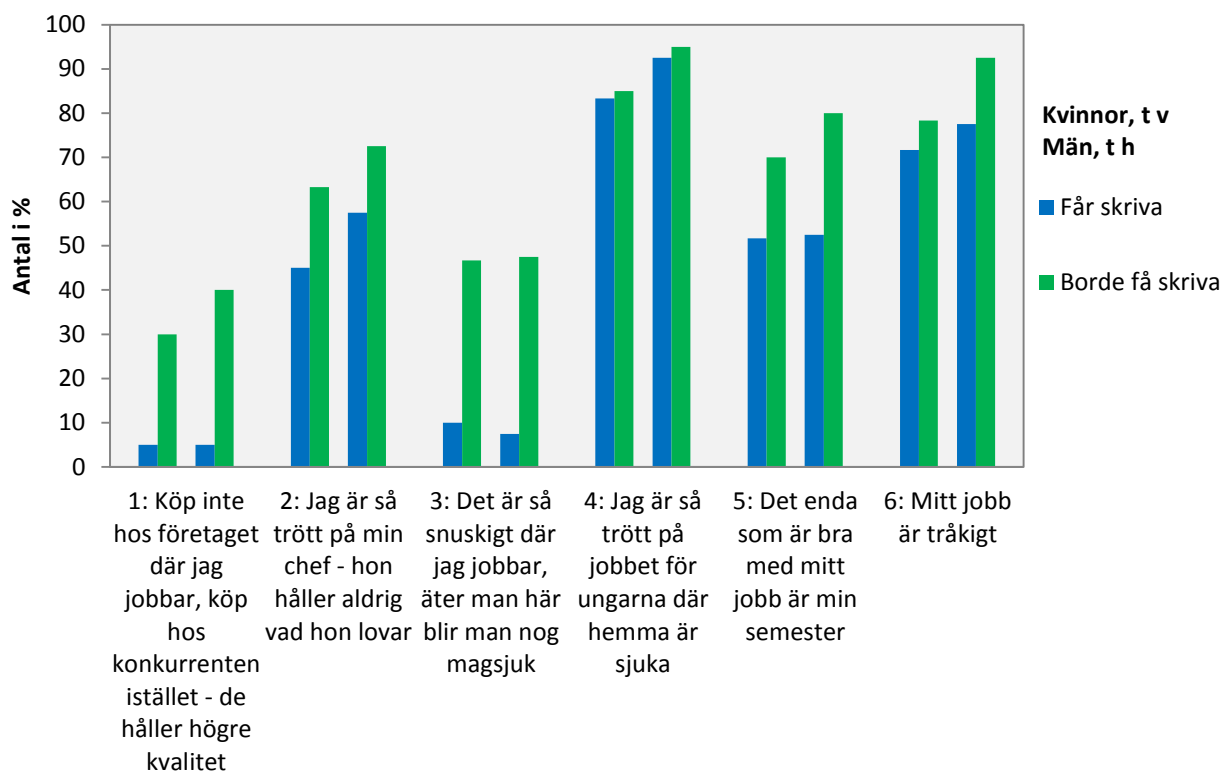
BILAGA 6 FIGURER 5.1. TILL 5.7.



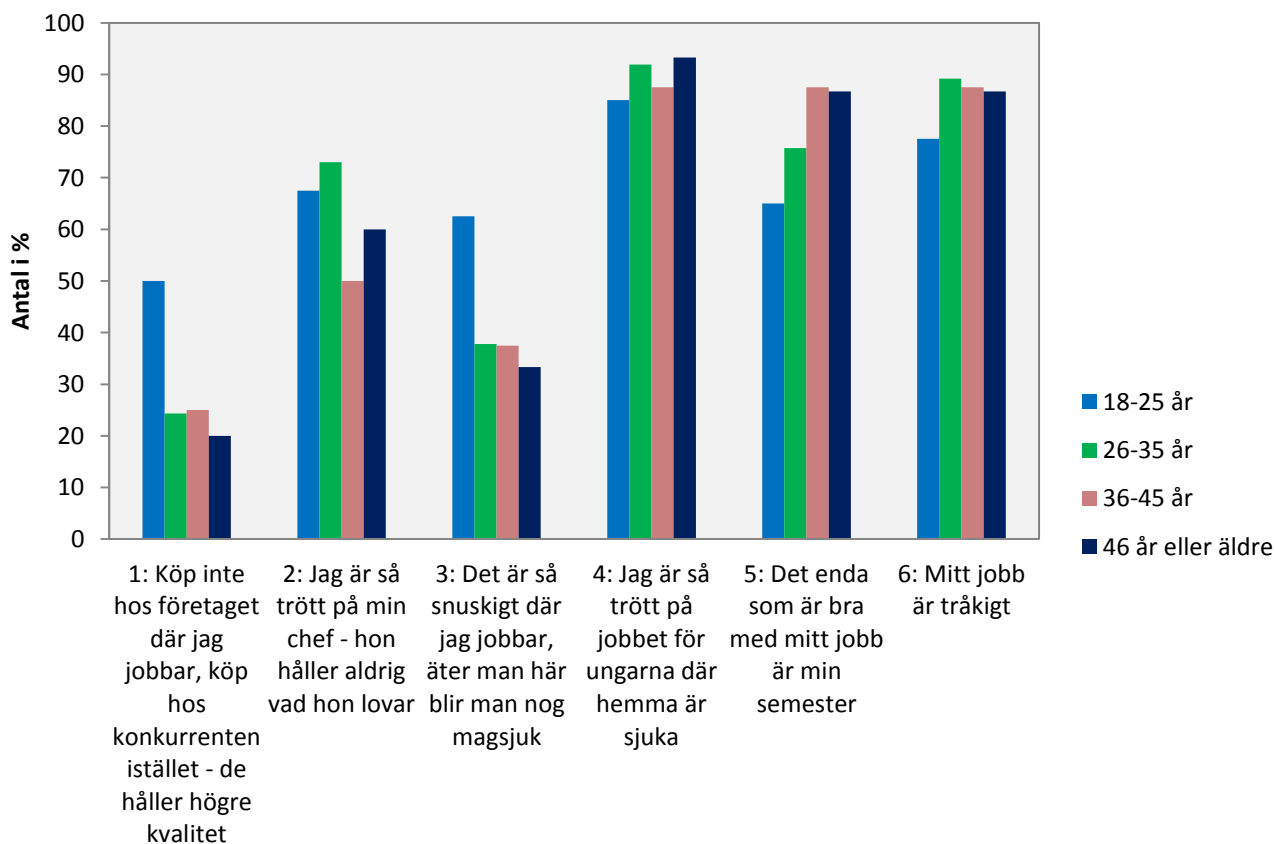
Figur 5.1. Textutdrag som man FÅR skriva på sin privata men ej anonyma blogg uppdelat per åldersgrupp, n = 100, p > 0,05 i samtliga fall



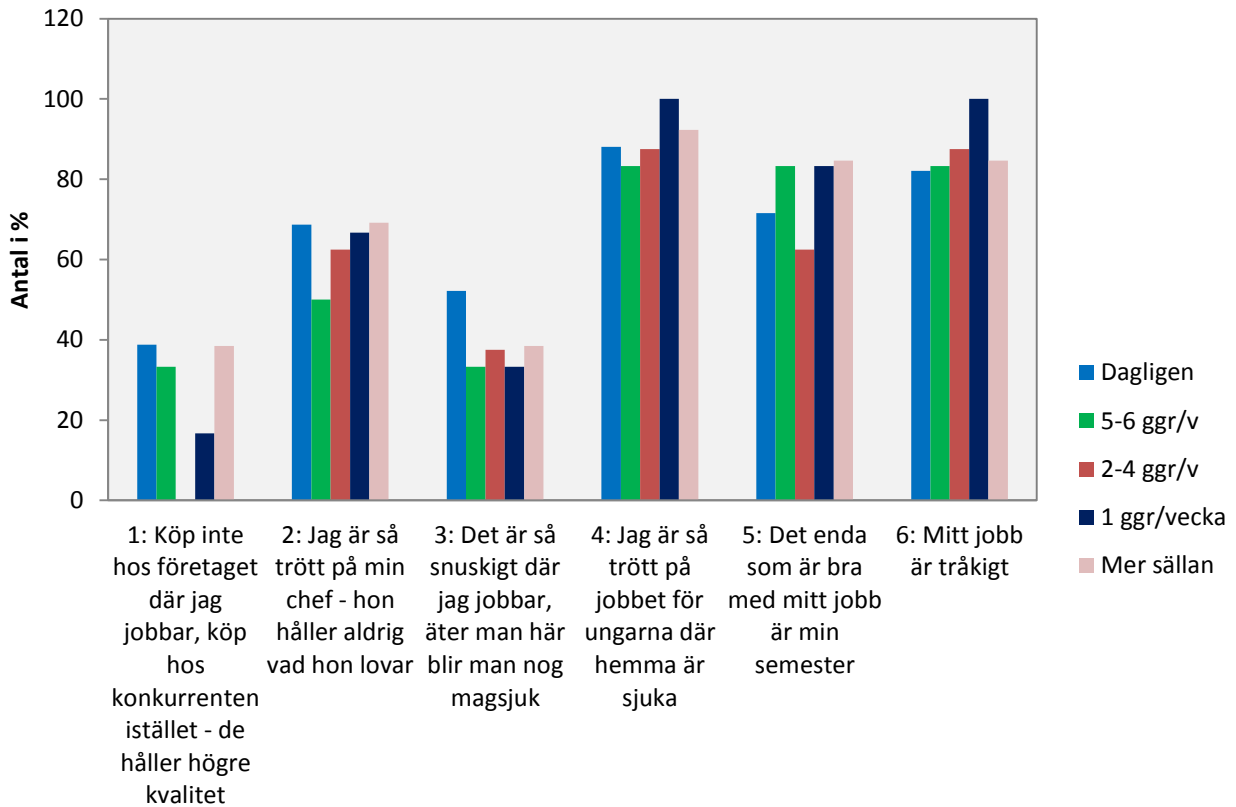
Figur 5.2. Textutdrag som man FÅR skriva på sin privata men ej anonyma blogg uppdelat beroende på hur ofta respondenterna använder sig aktivt eller passivt av sociala medier, n = 100, p > 0,05 i samtliga fall



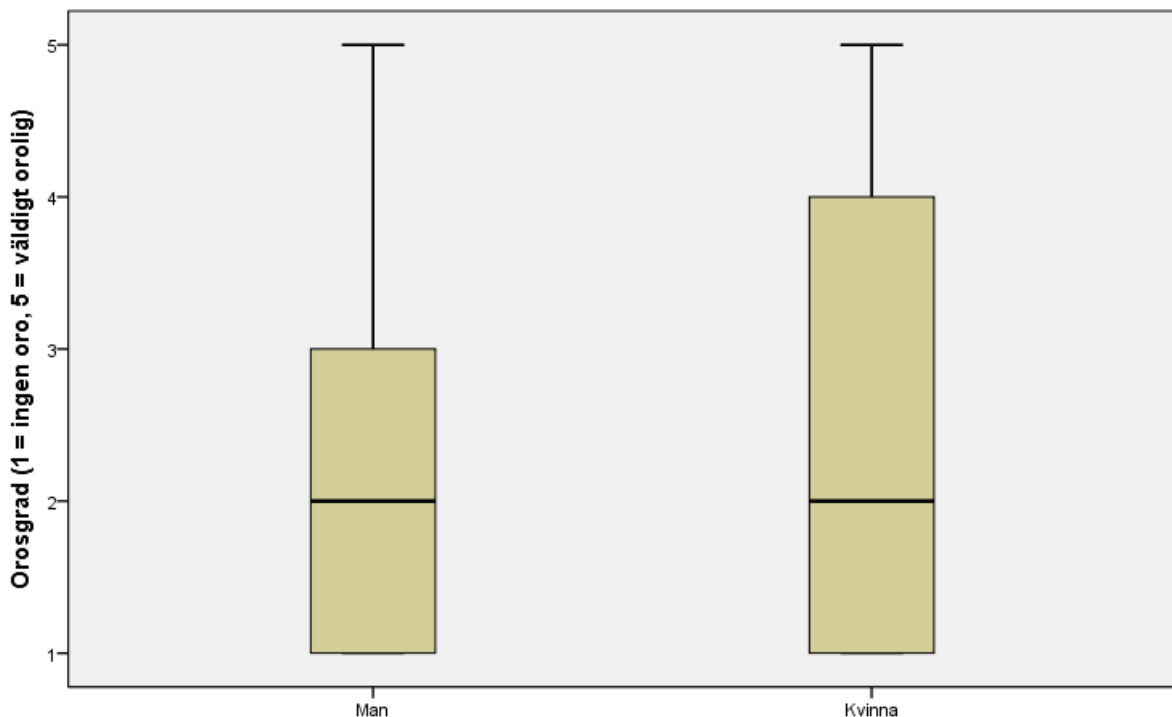
Figur 5.3. Vilka av följande textutdrag TYCKER du att man borde få skriva på exempelvis sin privata men ej anonyma blogg? n = 100, p > 0,05



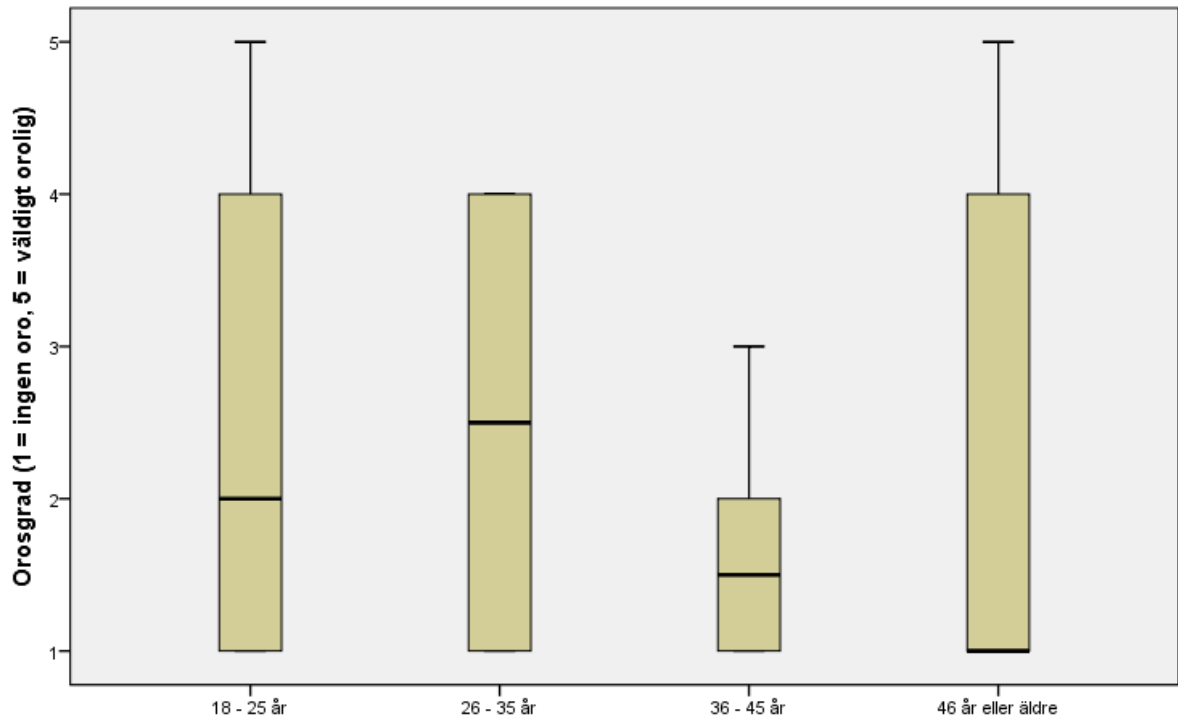
Figur 5.4. Textutdrag som man BORDE få skriva på sin privata men ej anonyma blogg uppdelat per åldersgrupp, n = 100, p > 0,05 i samtliga fall



5.5. Textutdrag som man BORDE få skriva på sin privata men ej anonyma blogg uppdelat beroende på hur ofta respondenterna använder sig aktivt eller passivt av sociala medier, n = 100, p > 0,05 i samtliga fall



Figur 5.6. Känner du oro för att det du skriver på internet kan användas mot dig av en arbetsgivare? n = 96



Figur 5.7. Känner du oro för att det du skriver på internet kan användas mot dig av en arbetsgivare?
n = 96

Registrerades första gången på kursen, Examensarbete HRO800 vid Handelshögskolan i Göteborg, augusti 2011.

Jag har deltagit vid ett examinationstillfälle, den 13 januari 2012.

Januari 2012