

Lojalitetsplikten och internet

Frågan om vad anställda får uttrycka på Facebook eller andra sociala medier har åter dykt upp. I en artikel försöker TCO-tidningen ge sken av att det råder stor frihet för anställda att uttrycka sig hur de vill i sociala medier.

TCO-tidningen hävdar att samtliga av de som blivit av med jobbet på grund av inlägg på Facebook eller bloggar och fått sin sak prövad av domstol har fått skadestånd. Sedan nämner TCO-tidningen fem olika fall till stöd för detta påstående. Till att börja med kan konstateras att endast tre av dessa fall faktiskt prövats av domstol, varav två i Arbetsdomstolen (AD) och ett i tingsrätt. Övriga två fall avser en förlikning i Arbetsdomstolen och ett beslut av Justitiekanslern. Av detta magra material går det inte att dra slutsatsen att arbetstagarnas lojalitetsplikt skulle vara svagare i samband med publiceringar i sociala medier.

Tre av fallen avser offentlig sektor, varav två rör statligt anställda som gett uttryck för politiska uppfattningar utan koppling till arbetsgivarens verksamhet. På grund av det grundlagsskyddade intresset av yttrandefrihet som gäller i förhållande till staten, saknar de betydelse för förhållandena inom den privata sektorn. För privat sektor gäller i princip att lojalitetsplikten går före någon individuell generell rätt att fritt yttra sig hur man vill. Ett av fallen i offentlig sektor gäller den bloggande polismannen (AD 2011 nr 74). Där konstaterade Arbetsdomstolen att han låtit en fiktiv karaktär, Farbror Blå, komma till tals och således inte uttryckt några åsikter för egen räkning i eget namn. Staten hade heller inte påstått att polismannen skrivit inläggen i tjänsten eller ens låtit det framstå på det viset.

Ett annat fall i AD (2012 nr 25) avsåg en rektor för en friskola (privat arbetsgivare) som på Facebook gett uttryck för sin uppfattning om sex. Arbetsdomstolen konstaterade att rektorn varken försökt ge sken av att skolan låg bakom den aktuella Facebooksidan eller att hans agerande på Facebook skedde inom ramen för anställningen. Besökare på sidan kunde rimligen inte heller få den uppfattningen. I målet framkom inget som tydde på att rektorn genom att lägga ut bilder och gruppnamn på Facebook avsett att skada bolaget. Enligt Arbetsdomstolen rörde det påtalade materialet uteslutande rektorn själv som privatperson och hörde därför till kärnområdet för vad varje människa öppet bör kunna få ge uttryck för inför andra människor. Därför ansåg Arbetsdomstolen att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

I det fall som förliktes i AD och som också rörde en privat arbetsgivare är det svårt att bedöma hur det skulle ha gått vid en prövning och vi känner inte till arbetsgivarens skäl för att vilja träffa en förlikning. Fallet rörde kritik mot en arbetsgivare och allvaret i hot som uttrycktes på Facebook. I vilken mån arbetsgivaren upplevt att de anställda verkligen uttryckt sig hotfullt kanske kan diskuteras. Självfallet skulle det inte accepteras om någon på arbetsplatsen uttryckte att han skulle "unleash the fucking fury", varefter någon fyllde i med antydanden om ett känt automatvapen med följd att ytterligare någon hejade på med "as long as you shoot the fuckers and not the fuckees".

Om detta skulle räcka för att de inblandade skulle få sluta sin anställning kan emellertid bedömas enbart utifrån ett uttalande, eftersom man alltid måste bedöma händelseförloppet i sitt fulla sammanhang.

Rättspraxis kring hot om våld på och i samband med en arbetsplats är utomordentligt sträng och Arbetsdomstolen har i ett stort antal rättsfall konstaterat att sådant inte kan tolereras. Det säger sig självt att hotelser inte bedöms olika beroende på om hotet uttrycks muntligen, i skrift på papper eller i elektronisk form via e-post eller på Facebook.

Det framstår som självklart att innebörden av lojalitetsplikten, det vill säga den rättsliga förpliktelsen, inte påverkas av till exempel vilket lagringsmedia som används. Vad som däremot har betydelse är faktorer som vilken spridning ett illojalt uttalande får och vad den anställda inser och avser i det hänseendet, vilket framgår av Arbetsdomstolens rättspraxis. På det sättet kan naturligtvis illojalt agerande genom sociala medier vara allvarligare, eftersom den potentiella spridningen är en helt annan och större än om man "står och ropar på torget". Det finns alltså anledning att vara eftertänksam och inte oöverlagt skriva av sig ilska och andra starka känslor om arbetskamrater, chefer och arbetsgivarens verksamhet.

Beroende på karaktären av de uppgifter som framgår på exempelvis en Facebooksida kan det alltså självfallet finnas saklig grund för uppsägning eller avsked. Typiskt sett krävs då att uppgifterna kan knytas mer direkt till arbetsgivaren eller att de varit avsedda att skada arbetsgivaren. Sådant som en anställd skriver eller lägger ut på Facebook i egenskap av privatperson och som inte rör arbetsgivaren kan först efter en intresseavvägning läggas till grund för arbetsrättsliga åtgärder. Det krävs då att arbetsgivarens intresse att arbetstagaren avhåller sig från vissa uttalanden väger över arbetstagarens intresse av att göra dessa uttalanden. Som i fallet med rektorn kan det vara skolans intresse av att inte förknippas med vad företrädare för skolan sysslar med på sin fritid.

Utöver de möjligheter som arbetsgivaren har att agera vid brott mot lojalitetsplikten, som att erinra om vad som förväntas och kräva rättelse, kan arbetsgivaren även informera de anställda om hur arbetsgivaren förväntar sig att anställda hanterar sociala medier. Som ett komplement till den befintliga IT-policyn skulle arbetsgivaren kunna ange att anställda inte ska yttra sig på sådant sätt som kan skada arbetsgivaren. Utgångspunkten är att eventuella kritiska synpunkter ska hanteras internt och inte i andra sammanhang. Vidare kan arbetsgivaren ange att anställda inte för rena fritidsändamål eller liknande får utnyttja arbetsgivarens namn eller logotyp med mera.

De fall som TCO-tidningen lyft fram avser inte att någon anställd i sociala medier kritiserat eller annars skadat en identifierbar arbetsgivare. Man kan därför inte dra slutsatsen att arbetsgivare generellt övertolkar lojalitetsplikten. Det går heller inte att påstå att Facebook och andra sociala medier skulle utgöra en frizon för anställda att uttrycka sig utan begränsningar. Det finns därför anledning att understryka att för den som har privat arbetsgivare gäller den anställdes lojalitetsplikt i förhållande till arbetsgivaren även för sådant som uttrycks via exempelvis Facebook.