

# YTTRANDEFRIHETEN för privatanställda

1. Vad innebär det att vara lojal mot sin arbetsgivare?
  2. Kan lojalitetsplikten komma i konflikt med yttrandefriheten?
  3. Har jag som arbetstagare gått med på att vara lojal mot min arbetsgivare?
  4. Hur länge varar lojalitetsplikten?
  5. Vad kan hända om jag är illojal?
  6. Vad säger vår grundlag om yttrandefriheten i Sverige?
  7. Håller yttrandefriheten i Sverige på att försämrats?
  8. Omfattas privatanställda av grundlagens regler om yttrandefrihet?
  9. Vad förbjuder Sekretesslagen (SekrL)?
  10. Hur påverkar lagen om företagshemligheter (FHL) yttrandefriheten?
  11. Rättsfall om otillåten bestraffning av arbetstagare som utnyttjat sin yttrandefrihet
  12. Min arbetsgivare säger att alla arbetsplatskonflikter skall lösas internt – får jag då inte tala med media?
  13. Ställs det högre krav på tystnad av vissa privatanställda?
- 

## Vad innebär det att vara lojal mot sin arbetsgivare?

Lojalitet kommer av det franska ordet loyal av loi, lag, och betyder laglydig. Enligt samhällshistorikern Ronny Ambjörnsson har termen sitt ursprung "i att vara tillgiven den bestående samhällsordningen". Man förväntas som lojal att vara lydlig. Lojalitet är enligt Ambjörnsson nära förknippat med det feodala, hierarkiska samhället (till skillnad från "solidaritet" som har en närmare anknytning till begreppet demokrati och inflytande).

## Kan lojalitetsplikten komma i konflikt med yttrandefriheten?

Lojalitet har inom den svenska rättsordningen karaktären av en rättsprincip. I svensk arbetsrätt innebär plikten att man som arbetstagare har att "avstå från att handla så att arbetsgivaren skadas". Detta gäller såväl i situationer inom som utom arbetet. Frågan är dock vad som kan sägas ligga i detta om man samtidigt kan konstatera att varje samhällsmedborgare också har en grundlagsfäst rätt att uttrycka sina åsikter om exempelvis arbetsgivaren och arbetet. Ibland kan arbetsgivaren anse att en arbetstagare varit illojal även om den anställda, enligt sin egen mening, bara använt sig av sin yttrandefrihet. Den anställda behöver alltså inte ha gjort sig skyldig till brott mot sekretesslagen eller någon annan lag om sekretess för att klassas som illojal. Det är därför viktigt att veta var gränsen går mellan lojalitet och illojalitet.

## Har jag som arbetstagare gått med på att vara lojal mot min arbetsgivare?

Arbetstagarens lojalitet anses följa av *anställningsavtalet* även om ordet inte alltid nämns uttryckligen. Ofta förekommer dock uttryckliga klausuler om lojalitet i kollektivavtal, i arbetsplatsens ordningsregler eller i särskilda lojalitetsförklaringar.

Lojalitetsplikten gäller oavsett om man har en privat eller offentlig

arbetsgivare och oavsett vilken anställningsform och sysselsättningsgrad man har. Plikten är central för varje svensk arbetstagare eftersom illojalitet utgör vad lagen kallar "*saklig grund*" för uppsägning eller avskedande. Betydelsen av att vara lojal har också kommit att aktualiseras i samband med diskussioner om individuell lönesättning. Under 1990-talet hördes starka röster från arbetsgivare om att lojalitet borde utgöra en *lönegrundande faktor*.

### **Hur länge varar lojalitetsplikten?**

Enligt professor Reinhold Fahlbeck upphör lojalitetsförpliktelsen när anställningsförhållandet avslutas. Denna princip gäller både privat och offentlig sektor. Men med tystnadspliktsklausuler i anställningsavtalen sträcker sig lojaliteten *oftast längre än anställningstiden*. I de fall en uppsägning eller ett avskedande drivs till domstol kan en arbetsgivare (oavsett om det existerar någon tystnadspliktsklausul eller inte) även åberopa sådant som inträffat även efter uppsägningen/avskedandet. Detta måste tolkas som att lojaliteten inte upphör i alla avseenden i och med en uppsägning eller ett avskedande. Arbetstagarens uppträdande efter uppsägningen/avskedandet kan få betydelse för om han återfår sitt arbete.

### **Vad kan hända om jag är illojal?**

En arbetsgivare som av någon anledning anser sig ha skäl att reagera mot en arbetstagare kan göra detta på en rad olika sätt: tillsägelse, skriftlig varning, löneavdrag, omplacering, förändrade arbetsuppgifter för arbetstagaren eller uppsägning eller avsked av denne. Disciplinpåföljd (t ex varning eller löneavdrag) förutsätter i många fall stöd i kollektivavtal. Den privatanställda kan också bli tvungen att betala skadestånd för den skada han orsakat.

Den som blivit uppsagd eller avskedad kan få uppsägningen/avskedandet ogiltigförklarat av domstol. Vilken domstol som har att pröva detta beror på om arbetstagaren varit ansluten till en fackförening när avskedandet/uppsägningen skedde och om fackföreningen ifråga har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren. I vissa fall är TR första instans och AD sista, i andra fall är AD första och också enda instans.

Alla uppsägningar och avskedanden skall vara *sakligt grundade*. När en uppsägning eller ett avskedande ifrågasätts har domstolen att ta ställning till om det/de skäl som arbetsgivaren har uppgivit är så allvarligt att det är motiverat att arbetstagaren inte arbetar kvar hos honom. Det är arbetsgivarens sak att bevisa att arbetstagaren varit illojal. Arbetstagaren skall således inte behöva bevisa sin lojalitet för att återfå anställningen.

Om en arbetsgivare vägrar återinsätta en arbetstagare i tjänst, trots att tingsrätten och/eller arbetsdomstolen ogiltigförklarat hans uppsägning eller avskedande, blir arbetsgivaren skyldig att betala honom skadestånd. Skadeståndet kallas vanligen för *normerat skadestånd* och dess storlek bestäms av hur länge arbetstagaren varit anställd. En arbetsgivare kan alltså till syvende och sist alltid "köpa sig fri" från en oönskad arbetstagare genom att betala detta skadestånd.

### **Vad säger vår grundlag om yttrandefriheten i Sverige?**

Yttrandefriheten är en mänsklig rättighet och finns i svensk rätt angiven som

en av våra grundläggande fri- och rättigheter. Den anses vara en förutsättning för en fri debatt om vårt samhälle.

Yttrandefriheten innebär att varje medborgare är tillförsäkrad frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Den har dock sin begränsning eftersom den bara kan göras gällande *gentemot det allmänna*. Detta innebär att det i princip endast är offentligt anställda som har rätt att fritt berätta om sådana arbetsplatsförhållanden som de anser bör komma till allmänhetens kännedom.

Detta innebär nu inte att det inte skulle råda någon som helst yttrandefrihet i den privata och entreprenadsektorn, men saken kan där bli något mer komplicerad.

Yttrandefriheten för offentliganställda får endast inskränkas genom bestämmelser i lag. Utöver BrB:s regler om t ex förtal och förolämpning är det SekrL som utgör den största inskränkningen. Lagen om företagshemligheter (FHL) kan dock i vissa fall vara tillämplig även på offentliganställda.

### **Håller yttrandefriheten i Sverige på att försämrats?**

Röster vill göra gällande att yttrandefriheten försämrats med åren och att arbetstagare blir allt räddare för att anklagas för illojalitet. Särskilt skulle detta gälla anställda i den offentliga sektorn. Fackliga undersökningar tyder på att många arbetstagare blivit alltmer oroliga för att bli illa bemötta om de skulle vilja framföra kritik mot arbetsgivarens verksamhet. Samhällsdebattörer pekar också på att antalet JO-anmälningar (anmälningar till justitieombudsmannen) om brott mot yttrandefriheten ökat på senare tid. Detta skulle då kunna tolkas som ytterligare ett tecken på att diskussionsklimatet på Sveriges arbetsplatser håller på att hårdna.

### **Omfattas privatanställda av grundlagens regler om yttrandefrihet?**

Det skydd för yttrandefriheten som RF anger är ett skydd gentemot "det allmänna". Detta gäller som utgångspunkt även för privat verksamhet. Lojalitetshänsyn (och även tystnadsplikt enligt avtal) anses dock ofta vara starkare än grundlagens yttrandefrihet. Detta innebär att man som arbetstagare inom privat sektor *inte kan åberopa grundlagens yttrandefrihet på samma sätt* som offentligt anställda. Vissa röster har försökt göra gällande att det inte kan uteslutas att lagstiftaren en gång ansett att yttrandefrihetsgrundlagen även skulle gälla privatanställda och att yttrandefriheten därför skulle ha en framskjuten ställning även på den privata arbetsmarknaden. Detta är dock inte på något sätt den i dag gällande tolkningen.

Eftersom grundlagens bestämmelser inte nämner något om meddelarskydd för privata arbetstagare och om efterforskandeförbud för privata arbetsgivare finns det inget som hindrar att en privat arbetsgivare kontakter journalister eller samtalar med sina över- och/eller underordnade för att försöka få reda på vem av hans anställda som kan ha vänt sig till media i en viss fråga. Det kan därmed vara ganska svårt för en privatanställd arbetstagare att förbli anonym som uppgiftslämnare.

Den omfattande avtalsfriheten inom privat sektor medför också att TF:s och YGL:s bestämmelser inte hindrar en privat arbetsgivare från att uttryckligen

eller underförstått *avtala om att arbetstagaren skall vara bunden av tystnadsplikt* under och efter anställningen. Man kan också avtala om att arbetstagare som bryter mot tystnadsplikten kan varnas, omplaceras, sägas upp eller avskedas. "Brotten" mot tystnadsplikten kan då konkret exempelvis bestå i att man skrivit en artikel eller insändare i en tidning eller att man lämnat relativt harmlösa uppgifter till media. Uppgifterna behöver inte i sig vara kritiska. Det avgörande är att de omfattas av avtalet om tystnadsplikt. I likhet med vad som gäller på den offentliga sektorn finns det heller ingenting som hindrar att arbetsgivaren utser särskilda personer att handha massmediakontakter. Arbetstagarna är då förhindrade att uttala sig å arbetsgivarens vägnar.

Avtalsfriheten har dock sina gränser; Man är som arbetstagare inte bunden av avtal som innebär att man inte får påtala upptäckta brott och/eller allvarliga missförhållanden.

### **Vad förbjuder Sekretesslagen (SekrL)?**

SekrL innehåller dels regler om sekretess för vissa verksamheter, och anger dels att det oavsett verksamhet ibland råder sekretess för vissa sorters uppgifter. Lagen är både svår att överblicka och beskriva närmare på ett översiktligt sätt. Som *utgångspunkt* förbjuder den att de uppgifter som den skyddar lämnas vidare (muntligt eller skriftligt). Det är viktigt att känna till att den sk meddelarfrihet (som offentliganställda har) som huvudregel inte existerar inom det privata näringslivet. (För vissa privatanställda som utför arbetsuppgifter på uppdrag av det offentliga, t ex ambulansverksamhet, se vad som gäller för entreprenadanställda.)

Sekretesslagen är omfattande och bitvis krånglig. Ofta berörs man som arbetstagare, beroende på sektor, bara av vissa delar av sekretesslagen.

### **Hur påverkar lagen om företagshemligheter (FHL) yttrandefriheten?**

I början av 1900-talet fanns i Sverige inga regler som särskilt syftade till att skydda företagshemligheter. År 1919 kom den första lagen till skydd för dessa. Lagregleringen har med tiden förändrats och regleras numera i lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, FHL. Trots sitt namn innehåller lagen i huvudsak inte några regler om tystnadsplikt. Den bygger istället på att dessa preciseras i andra lagar eller i avtal mellan t ex arbetstagare och arbetsgivare. Inom offentlig näringsverksamhet skall regler om tystnadsplikt vara lagfästa. Inom privat näringsverksamhet är tystnadsplikten däremot till den övervägande delen avtalad.

Lagen innehåller två regler som konkret behandlar tystnadsplikt för arbetstagare:

I 7 § 2 st FHL anges att tystnadsplikt för en arbetstagare som huvudregel upphör i samband med anställningens slut. Regeln är dock dispositiv. Detta innebär att den kan avtalas bort; arbetsgivare och arbetstagare kan avtala om att arbetstagaren skall ha tystnadsplikt även efter det att anställningen upphört. Lagen anger ingen maxgräns varför "evig tystnadsplikt" kan tänkas vara acceptabel. 8 § FHL anger att var och en som på något sätt fått del av en företagshemlighet (som skyddas av FHL) har tystnadsplikt om denna. Den som bryter mot tystnadsplikten kan dömas för företagsspioneri till böter eller fängelse i upp till 6 år. Även skadestånd kan bli aktuellt.

Enligt lagen skyddas alltså *företagshemligheter*. Frågan är då vad som utgör en sådan hemlighet. Med företagshemlighet avses "information om drifts- eller affärsförhållande i näringsidkares rörelse som denne håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende". Lagen skyddar alltså endast information hos *näringsidkare*, dvs fysisk eller juridisk person som yrkesmässigt driver verksamhet av ekonomisk art. Näringsidkaren kan dock vara offentlig eller privat.

Det görs i lagen eller dess förarbeten ingen uppräknning av vad som konkret anses vara företagshemligheter. Informationen som skyddas kan därför vara av vilket slag som helst; ekonomisk, teknisk, kommersiell, personalinriktad eller annat. Den behöver paradoxalt nog inte betraktas som betydelsefull, men det krävs att dess röjande skulle kunna medföra *skada* för företaget. Eftersom kraven på en företagshemlighet är så oprecisa kan i stort sett all information som en näringsidkare önskar hålla hemlig i princip anses vara skyddad av lagen. När FHL är tillämplig för privatanställda råder därför absolut tystnadsplikt. Yttrande- och meddelarfrihet om informationen är då helt utesluten.

Förutom kravet på potentiell skada för arbetsgivaren måste ytterligare två krav uppfyllas för att det skall vara tal om en företagshemlighet: Näringsidkaren skall vara *aktiv för att hålla informationen hemlig*. Detta krav är dock ofta tämligen uttunnat eftersom den anställde i och med anställningsavtalet anses ha ett krav på sig om att vara lojal mot arbetsgivaren. Informationen skall också vara *hållen inom en begränsad, definierbar och sluten krets* av människor. Det är också viktigt att minnas är att lagen endast skyddar s.k. "relevanta hemligheter", dvs uppgifter som utgör ett led i en sund företagskonkurrens. Det är endast dessa som det råder absolut tystnadsplikt om. Andra uppgifter kan bli aktuella för yttrande- och meddelarskyddet. Frågan är då vad som *inte* kan bli stämplat som en företagshemlighet. Uppgifter om brottslig verksamhet eller i övrigt särskilt allvarliga missförhållanden utgör inte företagshemligheter i lagens mening. Det går heller inte att avtala om att de skall anses vara detta. Man kan således inte avtala om att anställda inte får berätta om eller polisanmäla brottslig verksamhet på arbetsplatsen.

FHL kan vid en första anblick framstå som en väl avvägd lag. Den säger uttryckligen att den inte hindrar att man lämnar ut uppgifter om brottsliga handlingar som begåtts. Av detta skulle man kunna dra slutsatsen att det är tillåtet att avslöja även misstankar om brott eller missförhållanden på arbetsplatsen. Detta är dock inte säkert. I förarbetena till lagen förekommer nämligen åsikter om att så inte bör vara fallet. För att en arbetstagare skall då få lov att tala med exempelvis media om vad han sett är det alltså troligt att han *först måste kunna bevisa* att något i arbetsgivarens verksamhet är brottsligt. Att avslöja något som han inte kan bevisa kan leda till att han själv straffas – för brott mot tystnadsplikten i FHL.

Att avslöja endast vad man som arbetstagare uppfattar som *omoraliska*, men inte olagliga, *förhållanden* är klart otillåtet enligt FHL. Därför måste arbetstagaren också på något sätt *ta reda på vilken typ av brott han observerat* om han skulle vara intresserad av att berätta om det. Brottsrubriceringen är nämligen central; Brottet måste ha fängelse i straffskalan för att yttrandefriheten skall vinna över FHL. Det sistnämnda kravet är märkligt. Inte i något annat sammanhang krävs något liknande av en medborgare. Det är polis/åklagare som normalt sett har att bedöma vilken rubricering ett brott har. Att göra detta som icke-juridiskt utbildad kan vara extremt svårt. Slutligen anser jag det dessutom vara oklart om

*ännu ej begångna brott* faller utanför lagen. Lagtexten talar om "något som skäligen kan misstänkas utgöra brott". Ordalydelse och (det förmodligen så höga) beviskravet antyder då att det endast brott är som är fullbordade eller i vart fall påbörjade som får avslöjas. Anställda som förstår att ett (grovt) brott ännu inte är begånget men troligen nära förestående är i så fall förhindrade att larma om detta.

FHL:s gränser är således mycket oklara. Praxis ger heller inte någon vägledning ifråga eftersom lagen aldrig(!) prövats i domstol.

I och med att det i princip är upp till arbetsgivaren att bestämma vad som är hans företagshemligheter ökar osäkerheten ytterligare om vad som är tillåtet att larma myndigheter och andra om.

### **Rättsfall om otillåten bestraffning av arbetstagare som utnyttjat sin yttrandefrihet**

Inom den privata sektorn gäller, till skillnad från vad som är fallet inom den offentliga sektorn, att arbetsgivaren får vidta negativa åtgärder mot kritiska arbetstagare. Detta innebär att även intern kritik kan resultera i t ex tillsägelser, varningar eller avskedanden. Kraven på att en uppsägning eller ett avskedande måste vara sakligt grundat gäller dock även inom den privata sektorn. Från en privatägd dagstidning kommer följande fall:

På tidningen finns en slags intern e-postlista (kallad Red Alla) med vars hjälp tidningens journalister kan föra diskussioner om publicerade och opublicerade reportage och artiklar. En av tidningens reportrar (Anders H) var i november år 2001 öppet kritisk till att redaktionen valt att publicera en artikel där Christer P på nytt utpekades som fd statsministern Olof Palmes mördare. Anders H hade i ett inlägg till de andra på e-postlistan synpunkter på publiceringen av flera skäl; dels eftersom Christer P friats för mordet i HovR och därför skulle betraktas som oskyldig, dels eftersom det egentligen inte skett något nytt i fallet förutom att ännu en bok om mordet hade publicerats. (I boken ifråga anklagades än en gång Christer P för att vara Olof Palmes baneman.) Mot denna bakgrund ansåg Anders H att tidningen genom sin artikel endast "gick andras ärenden", nämligen hjälpte till med marknadsföringen av den nyutkomna boken.

Redaktionschefen, Ola S, reagerade omedelbart på Anders H:s uttryckta åsikter genom att sända ut följande meddelande via Red Alla:

"Det är nödvändigt att vi har en levande diskussion om journalistik på [tidningens namn]. Den skall föras såväl på avdelningarna, i redaktionsledningen som på allmänna möten för hela redaktionen. Sådana möten har vi två gånger i veckan, måndag och fredag klockan 13. Idag kommer vi naturligtvis att diskutera de senaste dagarnas publiceringar om Palmemordet.

Anders H har valt att föra fram sin kritik på Red Alla. Jag vill en gång för alla slå fast att Red Alla inte är ett forum där man kan ta sig rätten att angripa enskilda arbetskamrater, så som Anders H gjorde i sitt senaste mejl. Det är oacceptabelt och får helt enkelt inte förekomma."

Anders H fick därefter en varning av Ola S för "illojalitet". Vid upprepning hotade man honom med avsked. När Anders H kontaktades av andra media vågade han bara bekräfta att han fått en varning av sin arbetsgivare. Han uppgav sig vara rädd för att mer vidlyftiga uttalanden än så skulle kunna

betraktas som "illojala".

Anders H höll sin kritik internt. Ändå varnades han. Förfarandet av redaktionschefen kan inte prövas av JO eller JK eftersom händelsen utspelat sig inom den privata sektorn. Inte heller torde den i nuläget kunna prövas av någon annan arbetsrättslig instans. Det är först om Anders H slutligen avskedas som det hela kan prövas i arbetsrättslig ordning.

Ett annat fall från tidningsvärlden är detta. Här var det redaktionschefen som kom att bli avskedad:

Redaktionschefen vid tidningen hade under början av valåret 1991 genomfört en undersökning om läsarnas kännedom om områdets riksdagskandidater. Eftersom undersökningen visade att kunskaperna var bristfälliga beslutade redaktionschefen, Björn G, att man skulle intervjua områdets riksdagskandidater. En av dessa var Stig B. Stig B var även ägare av tidningen och därmed Björn G:s egen arbetsgivare. När Björn G tog kontakt med Stig B ville han inte ställa upp på någon intervju. Björn G skrev då ner de frågor han tänkt ställa till Stig B och sände dem till sätteriet för tryckning. I artikeln hade han också satt ut Stig B:s olika telefonnummer så att läsarna själva skulle kunna kontakta denne.

Artikeln kom dock av en händelse att stoppas innan den hann i tryck och Björn G blev avskedad. Björn G hävdade att han bara agerat i läsarnas intresse, men arbetsdomstolen fann att avskedandet var godtagbart eftersom Björn G troligen velat skada Stig B med publiceringen.

### **Min arbetsgivare säger att alla arbetsplatskonflikter skall lösas internt – får jag då inte tala med media?**

Ibland förekommer på arbetsplatser olika föreskrifter om att man skall iaktta en viss procedur före det att kritiken får föras vidare till andra än arbetsgivaren. Det kan gälla regler om att fackföreningen och/eller myndigheter får kontaktas först i andra hand.

AD har uttalat att det som utgångspunkt inte är att bryta mot lojalitetsplikten att göra anmälan till tillsynsmyndighet. Men att göra detta utan någon form av bevis har dock ansetts vara saklig grund för uppsägning, något som detta fall visar:

Två hotellreceptionister anmälde sin arbetsgivare till länsstyrelsen. De menade bl a att arbetsgivaren serverade sprit efter stängningsdags och att arbetsgivaren inte skötte bokföringen korrekt. En av receptionisterna hade också vid en hälsoinspektion av hotellrummen endast lämnat ut nyckar till rummen med sämst standard. Domstolen fann inga bevis för att företaget sysslat med oegentligheter och ansåg att arbetstagarna inte heller haft några bevis för detta när de gjort sina anmälningar. Arbetsgivaren hade därför haft rätt att säga upp de två anställda.

Den privatanställdes rätt att kritisera sin arbetsgivare måste alltså föregås av att han försöker få till stånd en ändring genom att själv först ta upp saken med arbetsgivaren. Om han inte gör det kan hans kritik vara grund för någon form av arbetsrättslig åtgärd. Det är alltså ingen självklarhet att man skall ha rätt att ens vända sig till en kontrollerande myndighet för att

anmäla missförhållande. I de fall arbetsgivaren är beroende av ett visst tillstånd (t ex utskänkningstillstånd) måste än högre krav ställas på arbetstagaren om att han först försöker få arbetsgivaren att rätta sig självmant. Även om vissa sakuppgifter varit korrekta i anmälan till myndigheten har AD fäst stor vikt vid om det funnits ett hämndmotiv med arbetstagarnas anmälan.

### **Ställs det högre krav på tystnad av vissa privatanställda?**

Redan i dag ställs särskilt höga lojalitets- och omdömeskrav på vissa anställda. Man brukar tala om att vissa arbetstagare intar en förtroendeställning på arbetsplatsen. Avgörande är att dessa anställda förutsätts vara föredömen för andra. Man anses då kunna ställa speciellt höga krav på deras uppförande och vandel, och även mindre allvarliga händelser kan leda till uppsägning/avsked. Brottslig verksamhet, även om den sker på fritiden, kan utgöra saklig grund för uppsägning.

I yttrandefrihetssammanhang talar man inte särskilt ofta om "särskild förtroendeställning" men väl om "högre befattning". I praxis har jag endast kunna finna att resonemanget förekommit inom den privata sektorn:

I början av 1980-talet hade en av flera chefer vid ett företag som tillverkade svetsmaskiner avskedats sedan han ansågs ha varit illojal. Mannen hade varit kritisk mot arbetsgivaren sedan denne beslutat om att flytta produktionen utomlands. Den uppsagde chefen påstods också ha uppmanat säljare vid bolaget att byta arbete. AD:s ledamöter uttalade enhälligt att avskedandet var lagligt och uttalade i sin dom:

"[...]Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl a i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. *Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet får nämligen enligt domstolens mening en arbetsgivare anses ha rätt att ställa[...].* [...] När det gäller arbetstagare på högre befattningar inom ett företag får dessa således anses vara underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera åtgärder och beslut av företagsledningen. *Denna begränsning gäller såväl i förhållande till lägre befattningshavare inom företaget som till personer utom företaget.* En begränsning i kritikrätten av betydelse i detta mål ligger slutligen däri att kritiken inte får övergå i att en arbetstagare framför hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren."

Denna linje har sedan befästs i efterföljande praxis. I ett fall kom dock domstolen fram till att uppsägningen skulle ogiltigförklaras eftersom arbetstagaren inte hade någon "högre befattning":

En lärare vid en privatskola i Stockholm hade i ett brev varit kritisk till skolans styrelse och uppmanat dess ledamöter att avgå. Hon hade därefter sänt kopior av skrivelsen till elevernas föräldrar. När skolledningen sedan krävt att hon skulle underteckna en "lojalitetsförklaring" hade hon vägrat göra detta, eftersom hon ansåg att skrivelsen medförde att hon i framtiden var tvungen att avstå från all kritik av skolan eller dess ledning. Hon erbjöd sig dock att underteckna en av henne själv formulerad lojalitetsförklaring där hon förband sig att verka för "arbetsro" och "god atmosfär". Detta vägrade skolledningen att godta och sa istället upp läraren.



Med begreppet högre befattning avses innehav av arbetsledande funktioner i förhållande till andra arbetstagare eller på annat sätt högre ställning än övriga anställda. En "vanlig" lärare har utifrån detta perspektiv större kritikerätt än exempelvis en rektor. Titel eller formell befattning ansågs i svetsmaskinsfallet inte vara avgörande. Istället var det en bedömning av de konkreta arbetsuppgifter som arbetstagaren hade att sköta som var utslagsgivande.

Det är många gånger vanskligt att generellt försöka ange exakt vilka arbetsuppgifter som medför "en högre befattning". Även om det i offentlig verksamhet inte kan anses finnas motsvarande regel för anställda på en högre befattning syns det i yttrandefrihetsdebatten allt större förståelse för att även offentliga arbetsgivare begränsar de anställdas yttrandefrihet med denna motivering. Bengt Göransson, socialdemokratisk fd kulturminister och även fd ordförande i den statliga demokratiutredningen uttalade sig på följande sätt om en kommuntjänsteman som omplacerats efter det att han skrivit en insändare i lokaltidningen: "Tar man ett uppdrag eller ett arbete av den [...] typen måste man räkna med att man inte kan ha hur avvikande åsikter som helst." Ett fd moderat kommunalrådet i Uppsala uttalar i en tidningsartikel om de kommunanställdas möjligheter att protestera mot kommunen att hon "drar gränsen vid förvaltningschefer". Med detta avser hon att kommunal personal underställd en förvaltningschef har rätt att protestera mot beslut de ogillar. Förvaltningscheferna har det däremot inte. Inte heller anser hon att arbetstagare har rätt att demonstrera iförda kommunens uniformdräkt.

---