

ARBETSRÄTT OCH SOCIALA MEDIER

-GRÄNSLÖS YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA PÅ SOCIALA MEDIER?

Kristine Skår och Katia Storm
2016-10-19

ARBETSRÄTT OCH SOCIALA MEDIER

- Gäller yttrandefrihet på sociala medier?
- Får anställda uttrycka vad som helst i sociala medier?
- Får anställda blogga eller ”facebooka” privat på arbetstid?
- Kan arbetsgivare förbjuda sociala medier på arbetstid?



ARBETSRÄTT OCH SOCIALA MEDIER

1. Bakgrund
2. Lojalitetsplikt och yttrandefrihet för anställda - var går gränsen?
3. Arbeta förebyggande: arbetsgivaren bestämmer ordningsreglerna.
4. Hur ska arbetsgivarens policy för IT och sociala medier se ut?
5. När misstanke/incident uppstår hur ska arbetsgivaren agera?



LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

Bakgrund:

- Twitter, Snapchat, Youtube, Periscope, Kik, Facebook, LinkedIn, Flashback, Familjeliv, Line, Whatsup...
- Öppna kommentarsfält på företagets hemsida, FB-sida samt slutna grupper på olika forum
- Idag kan alla kan vara innehållsproducent



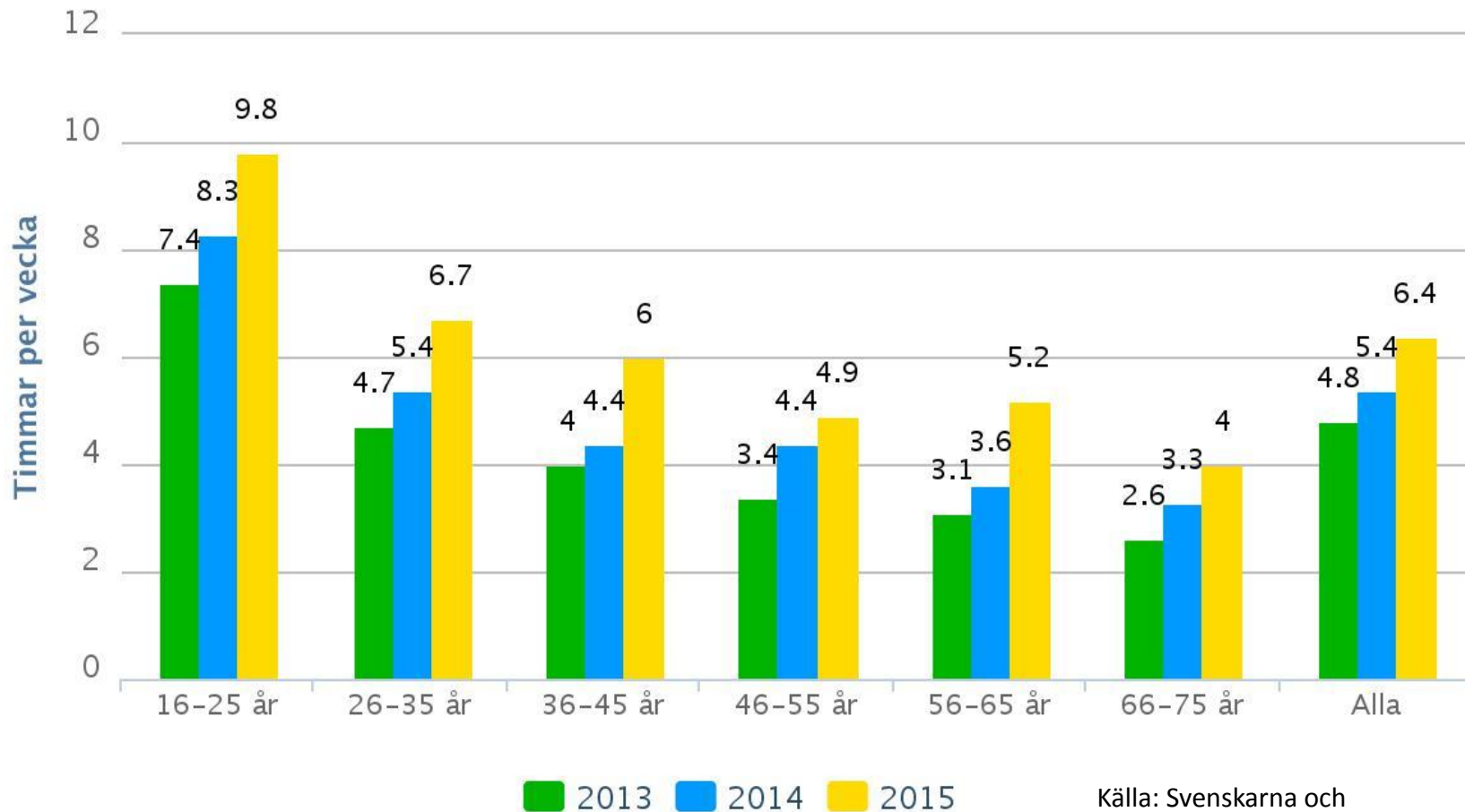
LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

- 3000 personer över 12 år intervjuades per tfn feb-april 2015
- 8-55 år över 95 procent som använder internet.
- Framtida utveckling?



Timmar per vecka på sociala nätverk

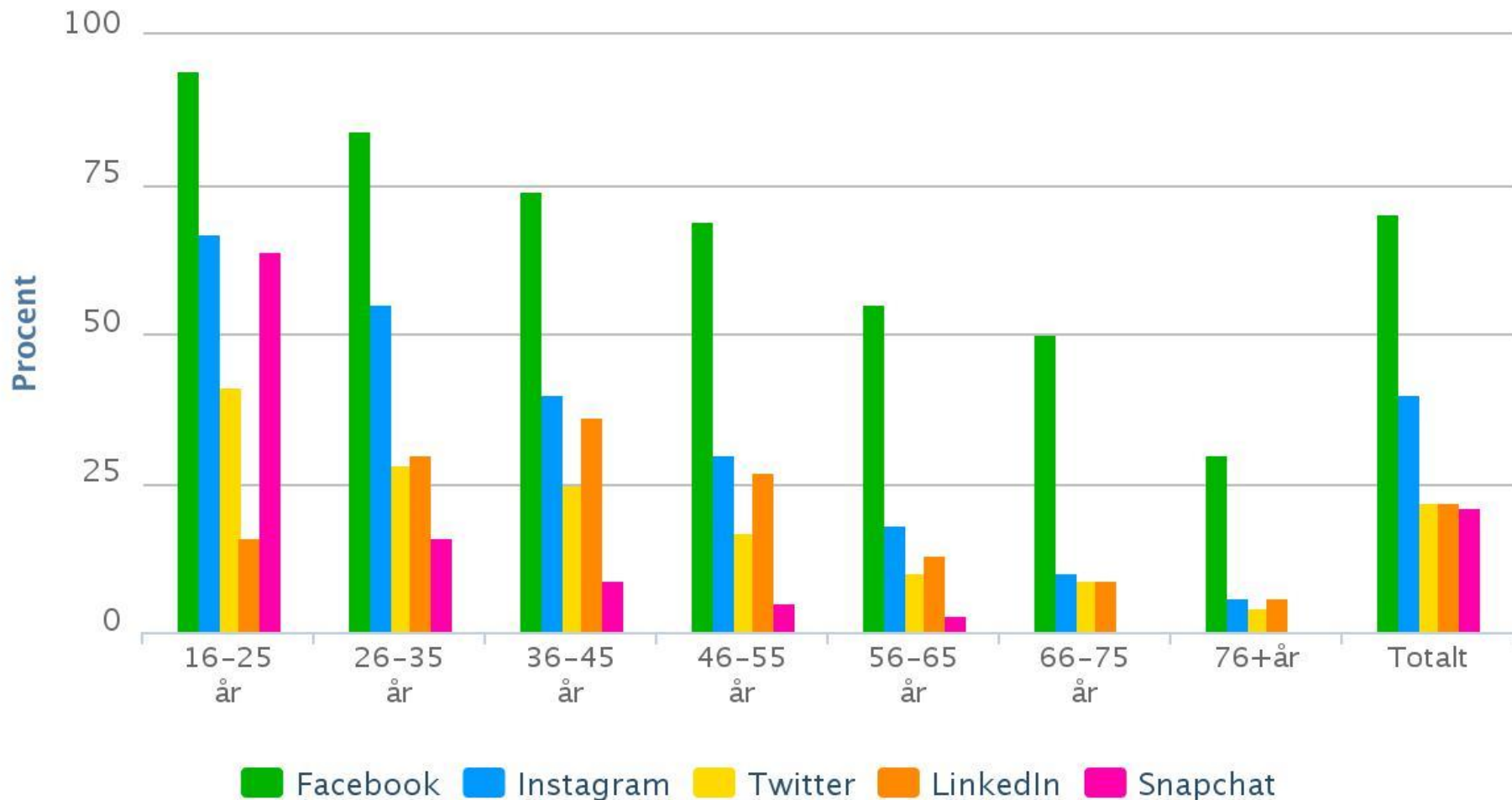
Diagram 5.13. Genomsnittligt antal timmar per vecka som sociala nätverksanvändarna spenderar på sociala nätverk, fördelat på ålder åren 2013-2015.



Källa: Svenskarna och internet 2015, fr Internetstiftelsen.

Hur populära är olika nätverk i olika åldrar?

Diagram 5.9. Andelen av internetanvändare i olika åldrar som besöker olika sociala nätverk någon gång 2015.



Källa: Svenskarna och internet 2015, fr Internetstiftelsen.

LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

- Yttrandefrihetsgrundlagen, Tryckfrihetsförordningen, Regeringsformen/EKMR
- Lagen om anställningsskydd, Medbestämmandelagen
- Företagshemlighetslagen
- Personuppgiftslagen
- Lag om särskilt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden
- Kollektivavtal
- Enskilda anställningsavtal
- Rättspraxis
- Policy, riktlinjer

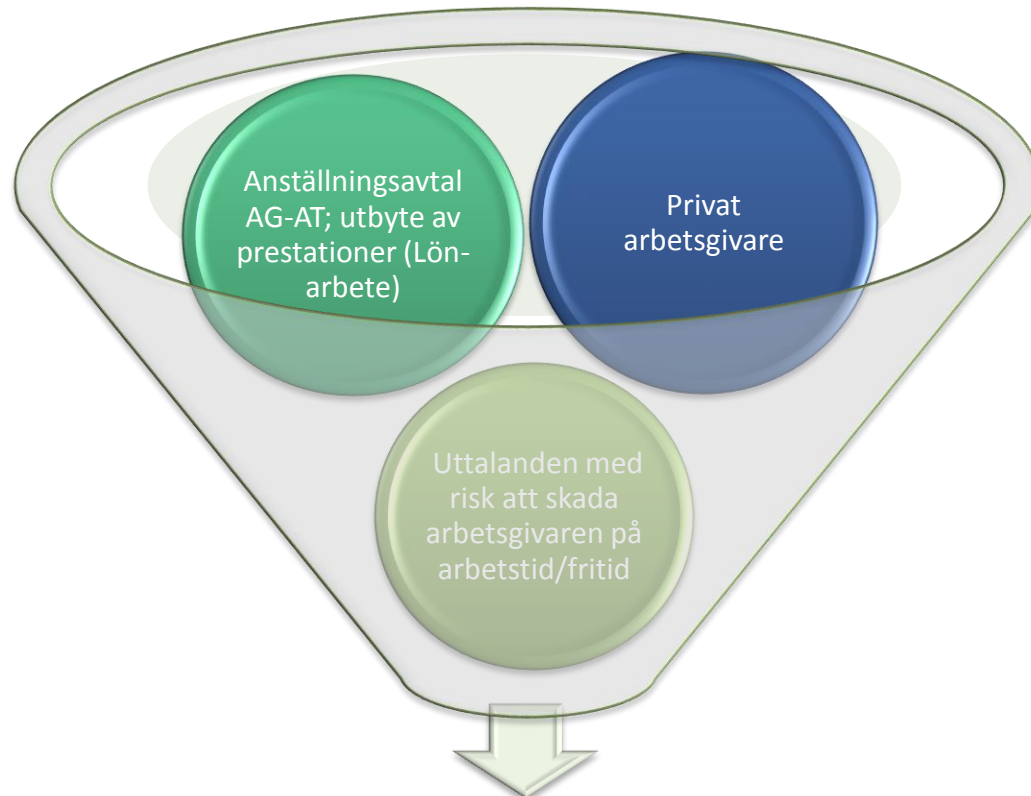


LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

- Yttrandefrihet inskriven i svensk grundlag - vad betyder det?
- Yttrandefrihet mot det allmänna gäller alla, oavsett anställd offentligt eller privat.
- Yttrandefrihet för privatanställd
- Skillnader mellan privatanställda och offentliganställda:
 - För privatanställd är lojalitetsplikten överordnad yttrandefrihet
 - För offentligt anställd är yttrandefriheten överordnad lojalitetsplikten



LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?



Alla uttalanden sker under
LOJALITETSPLIKT

LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

Lojalitetspliktens närmare innebörd

- AT ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget
- AT ska undvika pliktcollision
- Följa ordningsregler, arbetsledningsbeslut
- Tystnadsplikt
- Får inte missbruka kritikrätten



LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

Kritikrätten: en rätt att kritisera sin arbetsgivare

- påtala missförhållanden
- anmäla till myndighet
- krav: substans i kritiken, försökt först internt, ej syfte att skada
- "Visselblåsarlag": ny lag from 1/1 2017 om skydd mot repressalier (*under anställningen*) för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden



LOJALITETSPLIKT OCH YTTRANDEFRIHET FÖR ANSTÄLLDA - VAR GÅR GRÄNSEN?

- Vad har arbetstagaren sagt: dvs innehållet?
- Hur mycket: dvs omfattningen?
- Vem är arbetstagaren: dvs ställningen?
- Ville arbetstagaren skada: dvs uppsåt till viss effekt?
- Brott mot AGs instruktioner?



ARBETA FÖREBYGGANDE



HUR SKA ARBETSGIVARENS POLICY FÖR IT OCH SOCIALA MEDIER SE UT?

Checklista:

- Bakgrund/syfte/mål med verksamheten
- Tillåten användning av internet och e-post
- Begränsningar av internet- och e post användande
- Kontroll av Internet- och e-post användning
- Kontroll av innehållet i privata e –postmeddelanden
- Överträdelse av reglerna
- Bevarande och gallring



HUR SKA ARBETSGIVAREN AGERA NÄR MISSTANKE ELLER INCIDENT UPPSTÅR

Säkra bevisning
genom daterad
skärmdump el foto

Be arbetstagaren
upphöra med
”skadlig handling”

Utredning, tänk på
tvåmånadersregeln

Vidtag
arbetsrättslig
åtgärd, eventuell
förhandling



HUR SKA ARBETSGIVAREN AGERA NÄR MISSTANKE/INCIDENT UPPSTÅR

- Relevans för anställningsförhållandet?
- Väsentligt brott mot anställningsavtalet
- Intresseavvägning-helhetsbedömning
- Omplaceringsskyldigheten; inte alltid skäligt att kräva omplacering



SAMMANFATTNING:

Gäller yttrandefrihet på sociala medier?

Yttrandefrihet finns, men lojalitetsplikten är stark

Får anställda uttrycka vad som helst i sociala medier?

Anställd har en privat sfär men lojalitetsplikten styr

Får anställda blogga eller "facebooka" privat på arbetstid?

Kan arbetsgivare förbjuda sociala medier på arbetstid?

Genom en policy kan arbetsgivaren påverka gränsen för VAD den anställde får säga och NÄR arbetstagaren använder sociala medier



RELEVANT PRAXIS KRING LOJALITETSPLIKT, KRITIKRÄTT, TYSTNADSPLIKT

SAS-maskinisten (AD 1961 nr 27)

Värö bruk-fallet (AD 1994 nr 79)

Vd-yttrande (AD 2016 nr 54)

Hotellreceptionisterna (AD 1986 nr 95)

Sociala medier:

Den bloggande polisen "Farbror Blå" (AD 2011 nr 74)

Facebook-rektorn (AD 2012 nr 25)