

Våldsbejakande åsikter - ett skäl för arbetsrättsliga åtgärder? En översikt av domar i Arbetsdomstolen

Huvudpunkter

- Möjligheten för en arbetsgivare att omplacera, säga upp eller avskeda en arbetstagare enbart på grund av att arbetstagaren har våldsbejakande extrema åsikter eller kopplingar till våldsamma extremistiska organisationer bedöms vara svår.
- För sådana arbetsrättsliga åtgärder måste det i regel föreligga andra skäl, såsom arbetstagarens eventuella brott, samarbetssvårigheter eller misskötsel av arbetsuppgifter.

Inledning

Kan arbetstagares kopplingar till våldsbejakande extremism ha betydelse arbetsrättsligt? Vilka möjligheter finns för arbetsgivare att vidta arbetsrättsliga åtgärder, såsom omplacering, uppsägning eller avskedande?

I denna PM presenteras ett urval domar från Arbetsdomstolen (AD) som till viss del kan vara vägledande för arbetsgivare som funderar över hur kopplingar till våldsbejakande extremism kan ha betydelse arbetsrättsligt. Det är tänkt som ett stöd för arbetsgivare som undrar hur de ska hantera situationer där arbetstagare uttrycker våldsbejakande extrema åsikter eller har kopplingar till våldsbejakande extremistiska organisationer.

Utgångspunkt

Den som överväger om uttryckandet av en våldsbejakande extremistisk åsikt kan utgöra grund för en arbetsrättslig åtgärd, bör alltid utgå från regeringsformen – främst dess 2 kap. 1 §, om opinionsfriheterna.

2 kap. Grundläggande fri- och rättigheter¹

Opinionsfriheter

1 § Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad

- 1. yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor,*
- 2. informationsfrihet: frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden,*
- 3. mötesfrihet: frihet att anordna och delta i sammankomster för upplysning, meningsyttring eller annat liknande syfte eller för framförande av konstnärligt verk,*
- 4. demonstrationsfrihet: frihet att anordna och delta i demonstrationer på allmän plats,*
- 5. föreningsfrihet: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften, och*
- 6. religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion.*

Eftersom opinionsfriheterna ingår i Sveriges grundlag, är skyddet starkt för en person som uttrycker sin åsikt, även om det är en våldsbejakande extremistisk sådan. Undantaget är om uttryckandet av åsikten på något sätt bryter mot bestäm-

¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kungorelse-1974152-om-beslutad-ny-regeringsform_sfs-1974-152. Hämtad mars 2020.

meler i till exempel brottsbalken.²

Grundlagarna är tydliga när det gäller yttrandefrihet, och av tradition värnas just denna frihet bestämt inom svensk rätt. Utgångspunkten för bedömningen blir därför att själva uttryckandet av en våldsbejakande extremistisk åsikt inte räcker för en arbetsrättslig åtgärd.

Rättsläget

Bakgrunden till denna PM har varit frågeställningen om det finns domar som rör arbetsrättsliga åtgärder kopplade till att en arbetstagare uttryckt våldsbejakande extremistiska åsikter. CVE har därför gått igenom de 1 611 domar som avkunnats i AD mellan 1 januari 2003 och 13 november 2019, och som publicerats på Arbetsdomstolens webbplats^{3, 4}.

Vid denna genomgång har vi inte hittat någon dom som visar att vare sig uttryckandet av en våldsbejakande extrem åsikt eller kopplingar till en våldsbejakande extrem organisation i sig utgör tillräcklig grund för en arbetsrättslig åtgärd. Några domar i Arbetsdomstolen kan dock till viss del vara vägledande när arbetsgivare funderar över hur kopplingar till våldsbejakande extremism kan ha betydelse arbetsrättsligt. Här nedan presenteras kortfattat dessa domar, liksom ett uttalande från Justitieombudsmannen (JO).

AD:s dom 106/91

Domen handlar om en kriminalvårdare som omplacerats med anledning av de åsikter han uttryckt i media. Arbetsgivaren förklarade omplaceringen med att kriminalvårdarens uttalanden, som uppfattades som rasistiska, riskerade att rubba förtroendet för det häkte där han arbetade. AD slog i domen fast att endast kriminalvårdarens uttalanden inte räckte för omplacering, eftersom han i övrigt skött sitt arbete prickfritt.

AD:s dom 76/00

Domen handlar om hur dåvarande Statens invandrarverk sagt upp en byrådirektör på grund av samarbetsvårigheter, delvis beroende på att byrådirektören medverkat vid en presskonferens för en främlingsfientlig sammanslutning. AD slog fast att myndigheten inte fullgjort sin skyldighet att bereda byrådirektören annat arbete inom myndigheten och att uppsägningen skulle ogiltigförklaras.

² Lagstiftning som skulle kunna komma i fråga är exempelvis 4 kap. 5 §, 5 kap. 1 § och 16 kap. 8 § BrB

³ <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngLangID=1>. Hämtad mars 2020.

⁴ Det går inte att utläsa alla domar i Arbetsdomstolen på dess webbplats. För ett antal domar redovisas endast avgörandena, och det går då inte att säga exakt vad domen rör. Det finns även ett antal domar som utgår från överklaganden av tingsrättsdomar. Endast AD:s avgörande går då att se (inte de bakomliggande tingsrättsdomarna). Trots dessa möjliga felkällor bedömer vi det vara mindre sannolikt att ett ärende som rör våldsbejakande extremism ska finnas bland de domar som inte presenteras här.

AD:s dom 51/03 (och domstolens resonemang kring två äldre domar)

Domen handlar om hur en tjänsteman hade anmält företrädare för arbetsgivaren till både Åklagarmyndigheten och Arbetsmiljöinspektionen. Även i media hade tjänstemannen uttalat sig kritiskt mot sin arbetsgivare. Domstolen la dock inte denna senare omständighet till grund för sin bedömning. I domen slås det fast att arbetsgivaren inte hade rätt att avskeda tjänstemannen. I domskälen resoneras det kring de två domarna ovan⁵. Därefter fastslår AD⁶:

”En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten.

Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetsituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetsvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.”

Denna skrivning är viktig, eftersom den återkommer i framtida domar som på något sätt rör en arbetstagares utnyttjande av sin yttrandefrihet.

AD:s dom 123/06

Domen handlar om att arbetsgivaren Uppsala kommun omplacerade en lärare som varit medlem i Knutbys Filadelfiaförsamling. I domen fastslås att arbetsgivaren inte hade rätt att omplacera läraren, eftersom omplaceringen haft sin grund i lärarens religiösa tillhörighet. Domstolen slår också fast att omplaceringen därmed även inneburit diskriminering av läraren.

AD:s dom 74/11

Domen handlar om ett fall där en polisinspektör på sin fritid bloggat om Polismyndigheten. Myndigheten anförde att vissa av inspektörens blogginlägg speglade en människosyn som inte var förenlig med myndighetens värdegrund, och att samarbetsvårigheter därmed uppstått. AD slog fast att bloggandet föll inom ramen för polisinspektörens grundlagsskyddade yttrandefrihet, och att inspektören därmed vare sig kunde avskedas eller sägas upp.

AD:s domar 65/17, 19/18 och 51/18

Dessa domar handlar om arbetstagare som med hänvisning till sin religion anser

⁵ AD:s domar 106/91 och 76/00.

⁶ AD:s dom 51/03 sida 19.

sig ha blivit diskriminerade. Två domar⁷ handlar om arbetstagare som inte velat skaka hand med arbetskamrater av det motsatta könet. Efter att detta uppmärksammats har de inte fått den tjänst de ansökt om eller fått fortsätta sitt vikariat.

Den tredje domen⁸ handlar om en tandläkare som velat ha en speciell skyddsklädsel för att skylla sina armar av religiösa skäl. Arbetsgivaren tillät inte detta med hänvisning till regelverk kring patienthygien. Tandläkaren slutade då sin anställning hos arbetsgivaren. I ett av de fall⁹ som rörde handhälsning konstaterade AD att en indirekt diskriminering hade skett. I de övriga två fallen konstaterade AD att någon diskriminering inte hade skett.

Beslut från JO med diarienummer 410–201710¹⁰

I detta fall hade en nämnd, efter att ha erbjudit en anställd inom kommunen arbete på ett HVB-hem, återtagit erbjudandet med hänvisning till uttalanden som den anställde gjort på sociala medier. JO:s beslut slår fast att grundlagens skydd för yttrandefrihet bland annat innebär att det allmänna inte får vidta repressalier mot enskilda som använt sin yttrandefrihet. JO anser att nämndens åtgärd att återta erbjudandet om anställning stred mot det så kallade repressalieförbudet. Nämnden fick därför kritik för sitt agerande.

Slutsats

Det är svårt för arbetsgivare att få en arbetstagare omplacerad, uppsagd eller avskedad enbart på grund av att arbetstagaren har våldsbejakande extrema åsikter eller kopplingar till våldsamma extrema organisationer.

För sådana arbetsrättsliga åtgärder måste det sannolikt föreligga andra skäl, såsom arbetstagarens eventuella brott, samarbetsvårigheter eller misskötsel av arbetsuppgifter.

⁷ AD:s domar 19/18 och 51/18.

⁸ AD:s dom 65/17.

⁹ AD:s dom 51/18.

¹⁰ <https://www.jo.se/PageFiles/12340/410-2017.pdf>. Hämtad mars 2020.