



# Privat på jobbet

Diskussioner om etik, lag och normer  
kring sexköp och porrkonsumtion  
kopplat till statlig tjänst



# Statsanställdas pornografikonsumtion och sexköp – arbetsrättsliga aspekter

Av Sören Öman

**D**e statliga myndigheterna måste respektera medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter som slås fast i grundlagarna och internationella överenskommelser som Sverige har åtagit sig att följa, till exempel den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

De fri- och rättigheterna måste de statliga myndigheterna respektera också i förhållande till sina egna anställda. Fri- och rättigheterna innefattar ett skydd mot repressalier för att man utnyttjat dem. Det kan förhindra en statlig arbetsgivare att ingripa mot vissa beteenden som en privat arbetsgivare kan ingripa arbetsrättsligt mot.

Fri- och rättigheterna kan under vissa förutsättningar begränsas genom lag, till exempel genom att vissa förfaranden görs straffbara. Först berörs informations-, yttrande- och åsiktsfrihet, och sedan berörs möjligheterna att begränsa dessa friheter. I ett senare avsnitt berörs det fallet att en anställd har begått ett brott i samband med tjänsten.

Alla är gentemot det allmänna tillförsäkrade *informationsfrihet*, som innebär en frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden.<sup>1</sup>

Alla, även statsanställda, har således en grundlagsskyddad frihet att ta del av bland annat pornografiska framställningar utan att riskera repressalier – negativa konsekvenser – från det allmänna. Det gäller oavsett formen för framställningen, text, tal, stillbild, rörlig bild eller föreställningar där pornografiska verk framförs till exempel på en porrklubb. Vad detta repressalieförbud närmare innebär berörs strax.

Alla är vidare gentemot det allmänna tillförsäkrade *yttrandefrihet*, som innebär en frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.<sup>2</sup> Yttrandefriheten kan sägas innefatta ett skydd för *åsiktsfriheten*, dvs. en frihet att tycka vad man vill och ge uttryck för det. Åsiktsfriheten skyddas också av bland annat ett förbud för det allmänna att tvinga någon att delta i sammankomst för opinionsbildning eller i demonstration eller annan meningsyttring.<sup>3</sup>

Skyddet för yttrandefriheten i regeringsformen gäller som synes alla former för yttranden, till exempel samtal med andra människor och levande framföranden av pornografiska verk. Vissa former för att yttra sig har ansetts så

viktiga att de i stället har fått ett särskilt, förstärkt skydd i egna grundlagar, tryckfrihetsförordningen för tryckta medier, såsom tidningar och tidskrifter, och yttrandefrihetsgrundlagen för film, video, radio, tv och visst material på internet. Den som medverkar i eller vid tillkomsten av ett yttrande i ett skyddat medium, till exempel en pornografisk film, kan normalt inte straffas för sin medverkan, utan straffet får i stället den ansvarige utgivaren ta i de undantagsfall när ett visst förfarande utgör något av de i grundlagarna uppräknade särskilda tryck- och yttrandefrihetsbrotten. Det är till och med straffbart för en myndighetsföreträdare att efterforska om det är någon anställd vid myndigheten som har medverkat i en pornografisk film i ett skyddat medium. Frågor om detta får alltså inte ställas, till exempel vid en anställningsintervju.

De särskilda grundlagarna innehåller ett förbud mot spridningshinder.<sup>4</sup> Förbudet innebär att det inte utan grundlagsstöd är tillåtet för en myndighet att på grund av ett skyddat yttrandes innehåll hindra spridningen av yttrandet bland allmänheten.

I de särskilda grundlagarna finns det numera ett uttryckligt *repressalieförbud*. Myndigheter får inte ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat tryck- eller yttrandefriheten enligt dessa grundlagar eller medverkat till ett sådant utnyttjande.<sup>5</sup> Varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd och som grundar sig på medverkan till publicering i ett grundlagsskyddat medium anses i princip otillåten, se proposition 2009/10:81 sidorna 37 och 63. Exempel på sådana åtgärder är framtagna av arbetsuppgifter och utebliven löneförhöjning men också mindre påtagliga konsekvenser såsom tillrättavisande utskällningar och utfrysning på arbetsplatsen. De allra allvarligaste formerna av uppsåtligt ingripande – avskedande, uppsägning, meddelande av disciplinpåföljd eller en liknande åtgärd – har till och med straffbelagts med böter eller fängelse i högst ett år.<sup>6</sup> Med annan liknande åtgärd avses en åtgärd som har en effekt som kan jämföras med avskedande, uppsägning eller meddelande av disciplinpåföljd. Det kan till exempel röra sig om ett framtagna av merparten av en persons arbetsuppgifter eller vissa allvarligare fall av utebliven löneökning. Den myndighetsföreträdare som bryter mot repressalieförbudet utanför det straffbara området kan drabbas av kritik av Justitieombudsmannen eller Justitiekanslern.

Justitieombudsmannen har ansett att den allmänna bestämmelsen om yttrandefrihet i regeringsformen, liksom bestämmelsen om informationsfrihet, innefattar ett motsvarande repressalieförbud när yttrandefriheten har använts i andra former än de som skyddas av de särskilda grundlagarna. Vad som är otillåtet är ett ingripande som framstår som en bestraffning eller reprimand mot den som gjort bruk av sin frihet. En negativ förändring av en tjänstemans anställningsförhållanden är ett typexempel på en sådan åtgärd. Det är dock bara sådana repressalieåtgärder som är ett tjänstefel vid myndighetsutövning – till exempel meddelande av en disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig an-

ställning<sup>7</sup> – som är straffbara när de särskilda grundlagarna inte är tillämpliga.

Justitieombudsmannen har i ett principiellt utformat beslut nyligen sammanfattat innebörden av yttrande- och åsiktsfriheten på ett värtaligt sätt som är värt att citera:

*Innebörden av att yttrande- och åsiktsfrihet råder är bland annat att det allmänna som arbetsgivare inte får lägga sig i vilka åsikter de anställda har eller hur de brukar sin yttrandefrihet. En offentlig arbetsgivare kan därmed inte av sina anställda kräva att de utanför tjänsten avhåller sig från att ge uttryck för en viss typ av värderingar. Det gäller även när dessa kan synas helt avvika från det arbetsgivaren står för. Eventuella anspråk från en myndighet på att dess anställda som privatpersoner ska omfatta en viss värdegrund strider mot grundlagens krav på respekt för den enskildes yttrande- och åsiktsfrihet. Förtroendet för myndigheterna upprätthålls inte genom tillsyn över de anställdas åsikter utan genom att verksamheten utövas under lagarna och kontrolleras rättsligt.*

*I princip är en tjänstemans åsikter – även offentligen uttalade – därför en privatsak. Det allmännas befattningshavare förutsätts äga förmåga att vara objektiva och får inte låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn, såsom personliga åsikter, oavsett vilka åsikter det rör sig om.<sup>8</sup>*

Skyddet för yttrandefriheten innebär således att en myndighet inte får ingripa mot en anställd för att han eller hon medverkat eller avser att medverka vid framställningen av ett pornografiskt verk eller offentligen gett uttryck för sina sexuella känslor. Yttrande- och åsiktsfriheten hindrar också myndigheter från att ingripa på grund av att någon uttryckt sina åsikter i sexualpolitiska frågor, till exempel offentligt verkat för att förbuden mot sexköp och mot sexuell kontakt med barn ska upphävas. Informationsfriheten hindrar i sin tur att myndigheten ingriper på grund av att någon tagit del av andras yttranden och verk, till exempel tittat på pornografi eller en levande föreställning på en porrklubb.

Från ett grundlagsperspektiv är således inte problemet att statsanställda tittar på eller producerar pornografi utan att arbetsgivarmyndigheten lägger sig i det.

### **Begränsningar av fri- och rättigheterna**

De grundläggande fri- och rättigheter som slås fast i regeringsformen kan bara begränsas genom lag och inte genom till exempel myndighetsföreskrifter. Det finns i regeringsformen särskilda förutsättningar angivna för när och hur en begränsning får beslutas i lag.<sup>9</sup> Att meddela föreskrifter som utan avseende på yttrandens innehåll närmare reglerar ett visst sätt att sprida eller ta emot yttranden anses dock inte som en begränsning av yttrandefriheten och informationsfriheten.<sup>10</sup> Bestämmelsen om barnpornografibrott i 16 kapitlet 10 a § brottsbalken som numera straffbelägger såväl innehav som enbart betraktande

av pornografiska bilder som skildrar barn är ett exempel på en sådan begränsning av informationsfriheten.<sup>11</sup>

Regleringen i regeringsformen om när fri- och rättigheterna får begränsas tar sikte på sådana föreskrifter där det av föreskriften uttryckligen eller underförstått framgår att en rättighetsbegränsning är åsyftad eller ingår som ett naturligt led i regleringen.<sup>12</sup> Andra bestämmelser i en lag, förordning eller myndighetsföreskrift som gäller helt generellt kan mycket väl påverka möjligheterna att utnyttja fri- och rättigheterna. De generella straffbestämmelser som förbjuder inbrott påverkar till exempel möjligheten att skaffa sig information och därmed utnyttja informationsfriheten.

Även ett civilrättsligt avtal mellan en statlig myndighet och en enskild, till exempel en anställd, kan mycket väl på ett allmänt plan påverka möjligheterna att utnyttja fri- och rättigheterna. Anställningsavtalet innebär exempelvis att den anställde har åtagit sig att under arbetstid utföra anvisat arbete för myndighetens räkning och därför under den tiden inte kan helt fritt utnyttja sin informations- eller yttrandefrihet. Om det däremot av en avtalsföreskrift uttryckligen eller underförstått framgår att en rättighetsbegränsning är åsyftad eller ingår som ett naturligt led i regleringen, torde den dock strida mot regeringsformens krav på lag för att begränsa rättigheten och inte kunna genomdrivas av myndigheten.<sup>13</sup>

Med äganderätten följer vidare en rätt att bestämma om användningen av det man äger. Det gäller även när det allmänna äger något. Det anses tillåtet att myndigheter – utan lagstöd – bestämmer att dess tillgångar inte får användas för att ta del av en viss typ av information trots att en sådan föreskrift direkt tar sikte på att begränsa friheten att ta del av just sådan information. Justitieombudsmannen har flera gånger kommit fram till att det är tillåtet för kommunala bibliotek att bestämma att dess datorer inte får användas för sökning på internet efter visst material, bland annat pornografiskt material, se till exempel Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2001/02 sidan 469. Också i fråga om vilken information som får spridas i en myndighets lokaler bestämmer i princip myndigheten. Justitieombudsmannen har uttryckt det så här i till exempel Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2010/11 sidan 622:

*Grundlagarnas skydd för yttrandefriheten hindrar inte att det allmännas företrädare, i lokaler där det allmänna svarar för verksamheten, reglerar i vad mån olika typer av budskap får spridas. Reglerna måste dock vara generella till sin karaktär och får inte diskriminera mellan olika enskilda framställningar på grund av deras innehåll. Regeringsformens krav på saktighet och opartiskhet ska iakttas.*

Det är alltså tillåtet att i fråga om myndighetens lokaler förbjuda all slags affischering, all utdelning av flygblad eller utläggning av alla slags namnlister eller upprop. I det nämnda fallet från Justitieombudsmannen verkar det ha godtagits

att en myndighet förbjuder all spridning i sina lokaler av material av opinionsbildande karaktär. Det talar för att en myndighet skulle kunna förbjuda uppställning i lokalerna av bara framställningar av pornografisk karaktär. Å andra sidan har Justitieombudsmannen ansett att det är tillåtet att förbjuda all användning av skolpersonals postfack för privata meddelanden men påpekat att det är av stor vikt att inte göra skillnad mellan olika privata meddelanden med hänsyn till innehållet i dessa, till exempel bara förbjuda politisk propaganda, se Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 1999/2000 sidan 422. Det är inte säkert att ett förbud mot spridning i lokalerna av bara just pornografi skulle undgå kritik av Justitieombudsmannen.

Det anses dock strida mot förbudet mot spridningshinder i 1 kapitlet 2 § 2 stycket tryckfrihetsförordningen att på grund av en tryckt skrifs innehåll hindra spridning av skriften, till exempel en affisch på en anslagstavla, inom en skola av annat än ordningsskäl, se till exempel Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2004/05 sidan 401. Samma kriterier tillämpar Justitieombudsmannen även när det gäller spridningen av budskap inom en skola som inte skyddas av tryckfrihetsförordningen men då med hänvisning till yttrandefriheten enligt regeringsformen, se Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2006/07 sidan 506. Justitieombudsmannen har dock godtagit förbud mot försäljning av just herrtidningar från en fängelsekiosk till fångar på en specialavdelning för sexualbrottsdömda, se Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2006/07 sidan 91.

När det gäller förbud att bara själv inneha viss privat införskaffad information, till exempel pornografiska tidningar, i en myndighets lokaler har en annan bedömning gjorts. Ett sådant förbud som ju begränsar informationsfriheten har ansetts kräva lagstöd i fråga om fångar och andra tvångsomhändertagna som har låsts in hos myndigheter, se allmänt proposition 1973:90 sidan 239 och i fråga om fångar bland annat proposition 2006/07:127 sidan 16 och följande sida samt i fråga om andra tvångsomhändertagna bland annat proposition 2005/06:195 sidan 23 och följande sida, Statens offentliga utredningar 2004:3 sidan 199 och följande sida och Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2009/10 sidan 316. Under förutsättning att det är sakligt motiverat torde dock en myndighet till följd av anställningsavtal kunna förbjuda sina anställda att inneha alla slags privata tillhörigheter på arbetet. Det är mera tveksamt om en myndighet som i och för sig tillåter att de anställda har med sig egna tidskrifter på arbetet eller förvarar dem i sina klädsåp kan förbjuda bara tidskrifter med pornografiskt innehåll.

Mot bakgrund av det sagda kan man fråga sig hur det är med de generella lagbestämmelserna om när en statlig myndighet får ålägga en anställd en disciplinpåföljd eller säga upp eller avskeda honom eller henne eller avsluta en provanställning. Kan dessa bestämmelser, som ju inte är avsedda att innebära en sådan rättighetsbegränsning som avses i regeringsformen, ge stöd för att

vidta nämnda åtgärder just därför att den anställda har utnyttjat någon fri- och rättighet och därigenom förverkat myndighetens eller allmänhetens förtroende för den anställda eller negativt påverkat myndighetens anseende? På motsvarande sätt kan man fråga sig om den statliga myndigheten på grund av anställningsavtalen kan vidta andra arbetsrättsliga åtgärder, till exempel en tillsägelse eller omplacering/förflyttning, just därför att den anställda har utnyttjat någon fri- och rättighet. Så har emellertid inte Arbetsdomstolen, Justitieombudsmannen och Justitiekanslern sett på saken, se till exempel Arbetsdomstolens domar 1991 nummer 106, 1995 nummer 122, 2007 nummer 20 och 2011 nr 74. I domen Arbetsdomstolens domar 2003 nummer 51 sammanfattade Arbetsdomstolen rättsläget:

*En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställda 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 ytterlighetssituationer. [...] Givetvis bör en myndighet [...] kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.*

Förbudet i 7 § lagen om offentlig anställning<sup>14</sup> för statsanställda att ha förtroendeskadliga bisysslor som kan skada myndighetens anseende har inte heller ansetts kunna användas för att förbjuda en grundlagsskyddad rättighet.<sup>15</sup>

Det är alltså i princip inte tillåtet för en statlig myndighet att ingripa mot en anställd för att han eller hon har utnyttjat sina fri- och rättigheter eller för att utnyttjandet skadat myndighetens eller allmänhetens förtroende för den anställda eller myndighetens anseende. Inte heller är det tillåtet för myndigheten att ingripa mot den anställda för att utnyttjandet av fri- och rättigheter har orsakat sådana störningar i verksamheten som att personalen upprört samtalar om det inträffade eller att allmänheten eller journalister med anledning av det inträffade ställer frågor eller kommer in med meningsyttringar eller på annat sätt protesterar.

När det gäller yttrande- och föreningsfriheten har Arbetsdomstolen lämnat öppet för att det kan finnas ytterlighetssituationer där yttranden eller föreningsstillhörighet i sig kan ge en myndighet fog för att ingripa arbetsrättsligt, se till exempel Arbetsdomstolens domar 1991 nummer 106. Arbetsdomstolen har dock ännu inte hittat någon sådan ytterlighetssituation. Det är svårt att tänka sig att en statsanställds grundlagsskyddade pornografikonsumtion utanför arbetstiden och utan användning av sådant som arbetsgivaren har tillhandahållit någonsin skulle kunna utgöra en sådan ytterlighetssituation som kan göra ett arbetsrättsligt ingripande berättigat.



Har den anställde inte skött sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt, till exempel därför att han eller hon tittat på pornografi i stället för att jobba, eller har den anställde brutit mot sådana riktlinjer för arbetet som arbetsgivaren får uppställa, till exempel under en rast brutit mot ett uppställt förbud mot att använda arbetsgivarens datorutrustning för surfning på pornografiska webbplatser, kan myndigheten ingripa mot den misskötseln trots sambandet med utnyttjandet av fri- och rättigheterna.

Myndigheten måste som nämnts tåla förtroende- och anseendeskadorna samt vissa verksamhetsstörningar till följd av en anställds utnyttjande av fri- och rättigheter. Utnyttjandet kan emellertid få andra följder i form av allvarliga samarbetssvårigheter på arbetsplatsen. Det finns enligt rättspraxis ett utrymme för att vidta arbetsrättsliga åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst har sin grund i att en anställd utnyttjat sina grundlagsskyddade fri- och rättigheter.<sup>16</sup> Arbetsdomstolen tyckte dock att det var av största vikt att de anställda upplever att de, utan rädsla för repressalier, kan använda sig av sina grundlagsskyddade fri- och rättigheter.

Det var därför, enligt Arbetsdomstolen, allvarligt om anställda som utnyttjar sin yttrande- och meddelarfrihet drabbas av, i deras ögon, negativa följdverkningar av arbetsrättslig art. Enligt Arbetsdomstolens mening fanns det därför anledning att ställa särskilt höga krav på de skäl som kan läggas till grund för en arbetsrättslig åtgärd.<sup>17</sup> Det kan tyda på att arbetsgivaren i första hand bör försöka att tala till rätta eller flytta på de anställda som inte längre kan samarbeta med den som utnyttjat sina fri- och rättigheter, men en arbetsgivare är inte skyldig att byta ut nästan alla anställda på en avdelning bara för att den som utnyttjat sina fri- och rättigheter inte ska utsättas för en förflyttning som gör att man kommer till rätta med samarbetsproblemen.

### **Arbetsgivarens möjligheter att bestämma hur de anställda ska bete sig i samband med tjänsten**

En arbetsgivare kan i kraft av sin arbetsledningsrätt enligt anställningsavtalet i princip bestämma vad och hur en anställd ska och får göra under arbetstid. En arbetsgivare kan vidare i kraft av sin arbetslednings-, företagslednings- och äganderätt bestämma vilken utrustning som ska tillhandahållas de anställda och hur den får användas. Som närmare beskrivits i föregående avsnitt hindrar den anställdes fri- och rättigheter normalt inte att arbetsgivaren beslutar om detta och ingriper arbetsrättsligt när anställda bryter mot det som beslutats, givetvis med iakttagande av saklighet och opartiskhet. Myndigheten måste förstås också följa de regler om proceduren som gäller vid respektive arbetsrättslig åtgärd.

Myndigheten bör tydligt informera de anställda om vad som gäller och följa upp det som är bestämt samt konsekvent ingripa mot den som inte följer direktiven.

Myndigheten kan till exempel bestämma att en anställd inte under arbetstid får läsa eller titta på pornografi eller ha med sig pornografiska alster enligt myndighetens egen definition, dock att undantag torde få göras för sådant som är tatuerat på den anställdes kropp.

Normalt utgör något enstaka brott mot ordningsföreskrifter av sådan karaktär dock inte tillräcklig grund för avskedande, uppsägning eller en omplacering med ingripande verkningar, om inte förseelsen är verkligt allvarlig, se Arbetsdomstolens domar 1996 nummer 78 om avskedande av en polis som en enda gång hade sex i polisbilen. För sådant ingripande krävs normalt att den anställde upprepade gånger medvetet brutit mot föreskriften eller att han eller hon trots tillsägelse upprepat beteendet på ett tredskande vis. Myndigheten bör i första hand ingripa med tillsägelser. Ett brott mot sådana ordningsföreskrifter kan också föranleda disciplinpåföljd, om inte felet med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa, jämför Arbetsdomstolens domar 1995 nummer 69 om disciplinpåföljd för präst som vid själavårdande samtal använt pornografiskt material.

Det är mera tveksamt i vilken utsträckning myndigheten kan genomdriva föreskrifter om hur den anställde ska bete sig på sådan fritid som har ett samband med tjänsten, till exempel på raster, vid resa till eller från arbetsplatsen, under tjänsteresa eller annars vid stationering på annan ort. Med fritid bör avses sådan tid då den anställde inte är inplanerad för arbete eller, vid oreglerad arbetstid, inte arbetar. Man torde alltså inte kunna se saken så att den som har oreglerad arbetstid eller, såsom polismän, är skyldiga att i vissa fall ingripa även då de är lediga alltid är "i tjänst" på ett sådant sätt att myndigheten på den grunden kan bestämma hur de ska bete sig på fritiden, se i fråga om domare med oreglerad arbetstid Arbetsdomstolens domar 2007 nummer 63. Motsvarande bör gälla vid tjänsteresor och stationering på annan ort än den vanliga, till exempel i utlandet, se i fråga om fritid vid utlandsstationering Arbetsdomstolens domar 2008 nummer 2.

En myndighetsföreskrift eller avtalsföreskrift som direkt går ut på att inskränka den anställdes frihet att på fritiden ta del av information med visst innehåll, till exempel pornografi, torde som framgått tidigare strida mot regeringsformens krav på lag för att få begränsa informationsfriheten. Detsamma gäller i fråga om de andra fri- och rättigheterna enligt regeringsformen.

Det allmänna som arbetsgivare får som tidigare nämnts inte lägga sig i vilka åsikter de anställda har och hur de använder fri- och rättigheterna på fritiden. Justitieombudsmannen har flera gånger framhållit att en myndighet inte får försöka motarbeta att dess anställda använder sina fri- och rättigheter, se till exempel Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2004/05 sidan 73 i fråga om yttrandefrihet. Det bör man hålla i minnet om myndigheten till exempel vill informera de anställda om pornografi eller diskutera värdegrunder. Myndigheten får inte heller försöka tvinga de anställda att ge till känna sin egen syn på

till exempel sexualpolitiska frågor eller försöka tvinga dem att delta i möten som syftar till att skapa opinion mot pornografi, 2 kapitlet 2 § regeringsformen. Det kan nämnas att Justitiekanslern har haft en mindre restriktiv syn på till exempel en myndighets etiska diskussioner med de anställda om hur yttrande- och meddelarfriheten bör användas eller att myndigheten till och med i skarpa ordalag fördömer hur friheten har använts, se till exempel beslut 2003-05-30, diarienummer 295-01-30.

I fråga om förfaranden på fritiden som inte innebär ett utnyttjande av fri- och rättigheter sätter den tidigare nämnda bisyssleregeln i 7 § lagen om offentlig anställning<sup>18</sup> en gräns för vilken verksamhet en statsanställd får utöva på sin fritid. Att en anställd på fritiden har sexuellt umgänge i avskildhet, även om det sker med många olika personer, på ett sätt som avviker från det som är vanligt eller innebär att den anställde är otrogen, torde dock normalt få ses som en sådan verksamhet som typiskt sett hör hemma på området för den anställdes privatliv och därmed enligt förarbetena är undantagen från bisyssleregeln.<sup>19</sup>

I undantagsfall kan dock lagligt men icke grundlagsskyddat beteende med sexuell anknytning under fritiden göra det befogat med ett arbetsrättsligt ingripande. Det visar rättsfallet Arbetsdomstolens domar 2007 nummer 63. Det rättsfallet gällde en icke ordinarie domare som vid tre tillfällen hade besökt vad han visste var en bordell. Han hade fått vanlig ryggmassage och sedan mot extra betalning själv onanerat inför en kvinna, eftersom ingen kvinna ville onanera åt honom trots att han bad om det. Domaren hade dessutom ringt ett telefonsamtal till bordellen i syfte att få kvinnor där att onanera åt honom. Det domaren hade gjort var inte straffbart. Domaranställningens natur gjorde dock att det fanns anledning att ställa särskilda krav på den anställde även när det gäller aktiviteter utom anställningen. En domare måste ju åtnjuta allmänt förtroende och allmän aktning för att kunna fullgöra sin uppgift, varför särskilt stora krav måste ställas på en domares redbarhet och oförvitlighet. Man måste, enligt Arbetsdomstolen, dock räkna med att det finns åtskilliga fall där det kan riktas berättigad kritik mot en anställd som riskerar myndighetens anseende utan att det för den skull finns tillräckliga skäl för att skilja honom eller henne från anställningen.

Det kan enligt Arbetsdomstolen finnas anledning att se mindre allvarligt på en handling som framstår som en engångshändelse förorsakad av ett tillfälligt svaghets- eller sjukdomstillstånd eller på en handling som på annat sätt av särskilda skäl ter sig ursäktlig. Det domaren hade gjort kunde dock enligt Arbetsdomstolen inte gärna ses på detta sätt. Domaren ansågs ha handlat synnerligen olämpligt och omdömeslöst genom att vid tre olika tillfällen besöka en lokal där det, enligt vad han var medveten om, erbjöds sexuella tjänster mot betalning. Han hade också tydligt manifesterat en vilja att begå en brottslig gärning. Enligt Arbetsdomstolen måste domaren genom sina handlingar anses ha allvarligt skadat inte bara förtroendet för honom som domare, utan även dom-

stolsväsendets anseende. Det fanns därför grund för avsked. Rättsfallet visar att en domare som på fritiden upprepade gånger medvetet söker sig till en brottsmiljö och där försöker att själv begå brott kan avskedas även om brottsförsöken misslyckas. På samma sätt skulle förmodligen andra yrkeskategorier som direkt har till arbetsuppgift att utreda och lagföra brott av aktuellt slag bedömas.

Arbetsdomstolen har emellertid uttryckligen klargjort att den inte kan godta ett synsätt som innebär att den som gjort sig skyldig till köp av sexuell tjänst i princip alltid skulle kunna skiljas från anställningen, oavsett gärningens samband med arbetet, se Arbetsdomstolens domar 2008 nummer 2. I rättsfallet hade en privatanställd resemontör, utan chefsposition eller annan särskild förtroendeställning hos arbetsgivaren, under stationering i Folkrepubliken Kina på fritiden köpt sex och därför blivit frihetsberövad under 15 dagar. Arbetsdomstolen ansåg att sexköpet, som var ett brott i Folkrepubliken Kina, hade begåtts utom anställningen och inte hade något samband med fullgörandet av resemontörens arbetsuppgifter. Det fanns enligt Arbetsdomstolen inte saklig grund för att säga upp resemontören som hade jobbat länge och väl hos arbetsgivaren och fortfarande kunde användas i andra länder än Folkrepubliken Kina.

Myndigheten bestämmer som tidigare har nämnts över sin utrustning. Det är således fullt tillåtet för en myndighet att installera filter för pornografiska webbplatser i sin informationsteknologiska utrustning eller bestämma att de anställda inte får använda myndighetens utrustning och lokaler för att hantera pornografi, besöka webbsidor som främjar sexköp eller prata snusk enligt myndighetens egen definition.

Även annat än utrustning som myndigheten tillhandahåller de anställda kan myndigheten bestämma över. Det finns således inget arbetsrättsligt som hindrar myndigheten från att vid tjänsteresor tillhandahålla de anställda bara hotellrum utan pornografisk service. Myndigheten torde också kunna bestämma vad den anställde ska eller inte ska göra på fritiden i det hotellrum som tillhandahålls, till exempel förbjuda pornografikonsumtion, besök av utomstående och sexuella handlingar, under förutsättning att det är sakligt motiverat i enlighet med 1 kapitlet 9 § regeringsformen. Myndigheten torde på motsvarande sätt kunna bestämma hur den anställde ska bete sig medan han eller hon är på ett färdmedel, till exempel ett tåg, som myndigheten tillhandahållit.

Användande av arbetsgivarens utrustning för privata syften i strid mot vad arbetsgivaren bestämt torde generellt sett bedömas som något allvarligare än till exempel ett brott mot ett förbud att läsa medhavda pornografiska tidningar på arbetstid. Den anställde har ju då för egna syften missbrukat något som anförtrotts honom eller henne av arbetsgivaren, vilket är särskilt ägnat att leda till en förtroendeskada.

Enstaka brott mot användningsföreskrifterna som beror på misstag eller obetänksamhet torde inte berättiga arbetsgivaren till en allvarligare arbetsrättslig åtgärd än en tillsägelse om att bättra sig. I rättsfallet Arbetsdomstolens

domar 2010 nummer 11 hade ett landsting förbjudit de anställda att besöka pornografiska sidor på internet med landstingets datorer. Vid genomgång av en anställds datoranvändning kom det fram att han en gång hade besökt en pornografisk sida. Den anställde förklarade att han hade fått ett mejl från en släkting med en länk till en webbsida som innehöll hans eget namn, men som visade sig gå till den pornografiska sidan vilken han omedelbart stängde. Enligt Arbetsdomstolen framstod det inträffade som ett misstag från den anställdes sida och en klar engångsföreteelse.

Vid verkligt allvarligt enstaka missbruk av arbetsgivarens utrustning kan till och med avsked komma i fråga. I rättsfallet Arbetsdomstolens domar 1996 nummer 78 hade en polis vid bara ett enda tillfälle haft sexuellt umgänge i en målrad polisbil med en kvinna som han under tjänsteutövning gett viss hjälp. Arbetsdomstolen tyckte att det var befogat att avskeda polismannen.

I rättsfallet Arbetsdomstolens domar 2007 nummer 62, som inte är refererat i publikationen Arbetsdomstolens domar, hade en anställd vid ett privat informationsteknologiskt företag laddat ned tre filmer med pornografi och fyra bilder på nakna kvinnor på hårddisken på sin arbetsdator. Det fanns enligt Arbetsdomstolen anledning att se mycket allvarligt på den anställdes nedladdning av de pornografiska filerna i företagets dator. Handlandet stred nämligen, enligt Arbetsdomstolen, i hög grad mot de värderingar som råder på arbetsmarknaden. Till detta kom att filernas karaktär medförde särskilt höga risker för datavirus. Företaget drev ett webbhotell och därför var denna risk av allvarlig beskaffenhet, eftersom en eventuell skada skulle kunna bli mycket omfattande. Den anställde hade också inlett verksamhet som konkurrerade med arbetsgivarens. Sammantaget gav det enligt Arbetsdomstolen arbetsgivaren rätt att avskeda den anställde.

Något renodlat fall från Arbetsdomstolen som gällt arbetsrättsliga åtgärder med anledning av enbart nedladdning av pornografi eller surfning på pornografiska webbplatser finns inte. Det verkar som om statsanställdas brott mot föreskrifter om sådant i praktiken normalt inte föranleder arbetsgivarmyndigheten att vidta en strängare arbetsrättslig åtgärd än disciplinpåföljd<sup>20</sup>, även om det finns exempel på en myndighet som sagt upp anställda för surfning på pornografiska webbplatser, se de ärenden hos Luftfartsverket som berördes i Regeringsrättens dom 2010-02-23 i mål nummer 6174-09<sup>21</sup>.

### **Anställda som begår brott i samband med tjänsten**

En arbetsgivare behöver inte uttryckligen förbjuda en anställd att begå brott i samband med tjänsten. Det gäller ju ändå på grund av straffbestämmelserna. Arbetsgivaren kan vidare utan hinder av den anställdes fri- och rättigheter ingripa arbetsrättsligt mot brott som den anställde begått i samband med tjänsten.

Det rättsfall från Arbetsdomstolen som finns om brott med koppling till tjänsten som är relaterat till pornografi eller sexköp är det tidigare berörda

rättsfallet Arbetsdomstolens domar 2008 nummer 2 om den privatanställda resementören som på fritiden under stationering i Folkrepubliken Kina köpte sex och fängslades. I det fallet ansåg Arbetsdomstolen dock som nämnts att brottet hade begåtts utom anställningen och inte hade något samband med fullgörandet av resementörens arbetsuppgifter. Domstolen klargjorde också att man inte kan godta synsättet att den som gjort sig skyldig till köp av sexuell tjänst i princip alltid skulle kunna skiljas från anställningen, oavsett gärningens samband med arbetet. Justitiekanslern har vidare ansett att ett fall av brott mot sexköpslagen på fritiden, som föranlett ett förhållandevis begränsat bötesstraff om 50 dagsböter, inte gör att en ordinarie domare visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin domartjänst i Högsta domstolen, beslut 2005-05-25, diarienummer 2495-05-22.

Ett straffbart sexköp som har en klar koppling till tjänsten torde dock bedömas strängare och kunna berättiga till och med till avsked. Polismannen som hade sex i polisbilen kunde till exempel avskedas trots att han inte hade köpt sex, vilket för övrigt inte var straffbart vid tillfället.<sup>22</sup> Man kan också tänka sig det fallet att en statsanställd köper sex av någon han eller hon har ett vård- eller tillsynsansvar för eller av en arbetskamrat eller underlydande under en gemensam tjänsteresa.

Även brottslig pornografihanteringen med en klar koppling till tjänsten torde bedömas strängt, till exempel om hanteringen har skett med arbetsgivarens utrustning eller om den olagliga pornografin har framställts i arbetsgivarens lokaler. I rättsfallet Arbetsdomstolens domar 2002 nummer 80 hade en polisman på fritiden begått ett barnpornografibrott i form av innehav av barnpornografi, som bara var ringa och hade föranlett 80 dagsböter. Arbetsdomstolen ansåg ändå att polismannen hade förbrukat det förtroende som allmänheten måste ha för poliser och godtog ett avskedande.

### **Sammanfattning**

Arbetsgivarmyndigheten måste respektera de statsanställdas grundlagsskyddade frihet att konsumera pornografi. Arbetsgivarmyndigheten får inte ingripa mot sådant utan får tåla förtroende- och anseendeskadorna samt vissa verksamhetsstörningar till följd av att en anställd utnyttjar sina fri- och rättigheter. Undantag gäller för det som är straffbart, till exempel att titta på barnpornografi. Om det uppkommer allvarliga samarbetssvårigheter till följd av pornografikonsumtion, kan arbetsgivarmyndigheten ingripa mot dessa.

Arbetsgivarmyndigheten kan dock bestämma att de anställda inte under arbetstiden eller med användning av det som arbetsgivarmyndigheten tillhandahåller får konsumera pornografi. Vilka arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivarmyndigheten kan vidta när den anställda har brutit mot det som har bestämts beror bland annat på hur allvarlig misskötsamheten är och hur den påverkar arbetet.

Arbetsgivarmyndigheten behöver inte uttryckligen förbjuda sina anställda ett begå brott såsom sexköp utan det gäller ändå. Sexköp som sker under arbetstiden eller med användning av det som arbetsgivarmyndigheten tillhandahåller kan ofta vara grund för att avsluta anställningen. Att någon köpt sex på fritiden under en tjänsteresa/utlandsstationering är dock inte automatiskt tillräckligt för att avsluta anställningen. Att en statsanställd har barnpornografi på jobbet torde räcka för ett avskedande, i vart fall om det är fråga om en polis.

## Litteratur

Samuelsson, Marianne: *Förekomst av etiska riktlinjer inom statsförvaltningen*, diarienummer FI2009/6623/SÄRSK

Proposition 1970:72

Proposition 1973:90

Proposition 2005/06:195

Proposition 2006/07:127

Proposition 2009/10:70

Proposition 2009/10:81

Statens offentliga utredningar 2000:80

Statens offentliga utredningar 2004:3

- 
- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2 kapitlet 1 § 1 stycket 1 regeringsformen</li> <li>2. 2 kapitlet 1 § 1 stycket 2 regeringsformen</li> <li>3. 2 kapitlet 2 § regeringsformen</li> <li>4. 1 kapitlet 2 § 2 stycket tryckfrihetsförordningen och 1 kapitlet 3 § 1 stycket yttrandefrihetsgrundlagen</li> <li>5. 3 kapitlet 4 § 2 stycket tryckfrihetsförordningen och 2 kapitlet 4 § 3 stycket yttrandefrihetsgrundlagen</li> <li>6. 3 kapitlet 5 § 3 stycket tryckfrihetsförordningen och 2 kapitlet 5 § 3 stycket yttrandefrihetsgrundlagen</li> <li>7. Svensk författningssamling 1994:260</li> <li>8. Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2010/11 sidan 605</li> <li>9. 2 kapitlet 20–25 §§</li> <li>10. 2 kapitlet 23 § 3 stycket regeringsformen</li> <li>11. Proposition 2009/10:70 sidan 27 och följande sida</li> <li>12. Proposition 1975/76:209 sidan 154</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Jämför Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 2000/01 sidan 544</li> <li>14. Svensk författningssamling 1994:260</li> <li>15. Statens offentliga utredningar 2000:80 sidan 138 och följande sida samt Arbetsdomstolens domar 2011 nummer 74</li> <li>16. Arbetsdomstolens domar 2011 nummer 15, jämför också Arbetsdomstolens domar 2000 nummer 76</li> <li>17. Se också Arbetsdomstolens domar 2011 nummer 74</li> <li>18. Svensk författningssamling 1994:260</li> <li>19. Proposition 1970:72 sidan 75</li> <li>20. Se Marianne Samuelssons rapport <i>Förekomst av etiska riktlinjer inom statsförvaltningen</i>, diarienummer FI2009/6623/SÄRSK</li> <li>21. Regeringsrättens årsbok 2010 referat 20</li> <li>22. Arbetsdomstolens domar 1996 nummer 78</li> </ol> |
|--|--|