Svar på fråga 2020/21:3021 Arbetsgivarkrav på rätt åsikter hos de anställdaav Staffan Eklöf (SD)

Staffan Eklöf har frågat mig om jag tänker ta initiativ till att undersöka var gränsen för rätten till avvikande åsikter för anställda går i dag och till att öka anställdas rätt till åsiktsfrihet och rätt att inte straffas för fel åsikter.  
  
Enligt regeringsformen är var och en i förhållande till det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet. Den definieras som en frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Denna rätt till yttrandefrihet kan begränsas i lag enbart under vissa särskilda förutsättningar. Yttrandefriheten omfattar alla enskilda, dvs. även anställda. För de offentligt anställda är skyddet för yttrandefriheten mer långtgående eftersom arbetsgivaren är en del av det allmänna.

Vid en anställning medföljer en lojalitetsplikt. Grunden i lojalitetsplikten är att arbetstagaren inte får agera på ett sätt som är ägnat att skada arbetsgivaren. Samtidigt kan en offentlig arbetsgivare i regel inte ingripa mot en anställd för att denne har utnyttjat sin yttrandefrihet. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska, oavsett om det är fråga om en privat eller offentlig arbetsgivare, enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd vara sakligt grundad. Det är domstol som ytterst prövar om en uppsägning är sakligt grundad eller ej. Det finns redan en relativt omfattande praxis på området.

Jag har för närvarande inte för avsikt att ta några ytterligare initiativ i frågan.

Stockholm den 9 juni 2021

Eva Nordmark