



UPPSALA
UNIVERSITET



Anställningsavtalet och mänskliga rättigheter

Erik Grahn 2023-12-05



UPPSALA
UNIVERSITET

Frågeställning

- Vad säger rättskällorna om en viss typ av tvister?
 - Särskilt domstolsavgöranden från Europadomstolen och svenska Arbetsdomstolen.
 - Särskilt frågor om proportionalitet och intresseavvägning.
- Tvister där arbetstagare påstår att mänskliga rättigheter begränsar arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet.
- Utgångspunkt i Europakonventionen
- Avgränsning till artikel 8-10 Europakonventionen
 - Rätt till privat- och familjeliv samt skydd för korrespondens
 - Tanke-, samvets- och religionsfrihet
 - Yttrandefrihet



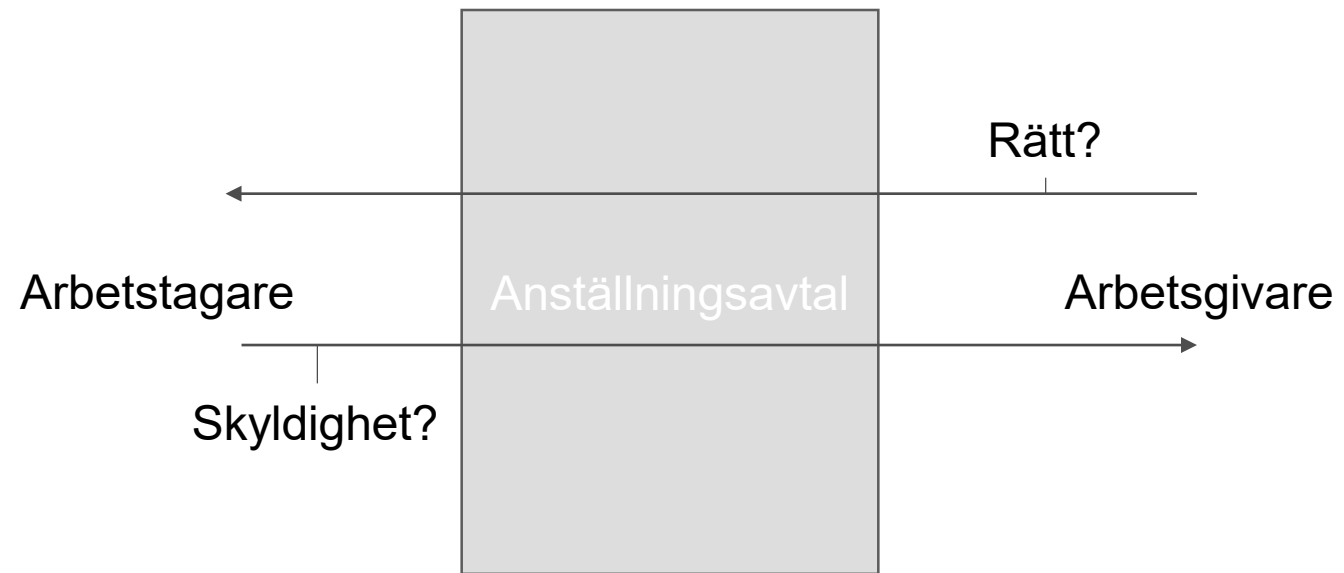
Frågeställning

- Anställningsavtalet som avtalstyp i svensk rätt
- Arbetsledningsrätt (styrningsrett) för arbetsgivaren
 - Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet
 - När, var, hur (order att medverka till abort, beordrat arbete långt från familj)
 - Ordningsföreskrifter (förbud religiös klädsel, förbud mot spridning av politisk information)
 - Kontrollåtgärder (övervakning, alkohol- och drogtestning)
- Lojalitetsplikt för arbetstagaren
 - Diskretion (kritisera inte arbetsgivaren externt, sprid inte hemlig information)
 - Undvika intressekonflikter (poliser får inte bilda familj med kriminella m.m.)
 - Inte skada kunders eller allmänhetens förtroende för arbetsgivaren (förbud mot viss användning av sociala medier, förbud mot visst politiskt engagemang)



Frågeställning

Typisk tvist om arbetsledningsrätt eller lojalitetsplikt



Frågeställning

- Artikel 8-10 Europakonventionen har gemensam struktur

Artikel 8-10

1 st. Var och en har vissa rättigheter.

2 st. Dessa får inskränkas i vissa syften om inskränkning är proportionell (nödvändig) .



Frågeställning

- Artiklarnas struktur strukturerar frågeställningen.

Artikel 8-10

1. Artiklarnas tillämpningsområde i arbetslivet (rättighet).
2. Inskränkningens möjlighet i arbetslivet (nödvändighet/proportionalitet/intresseavvägning).

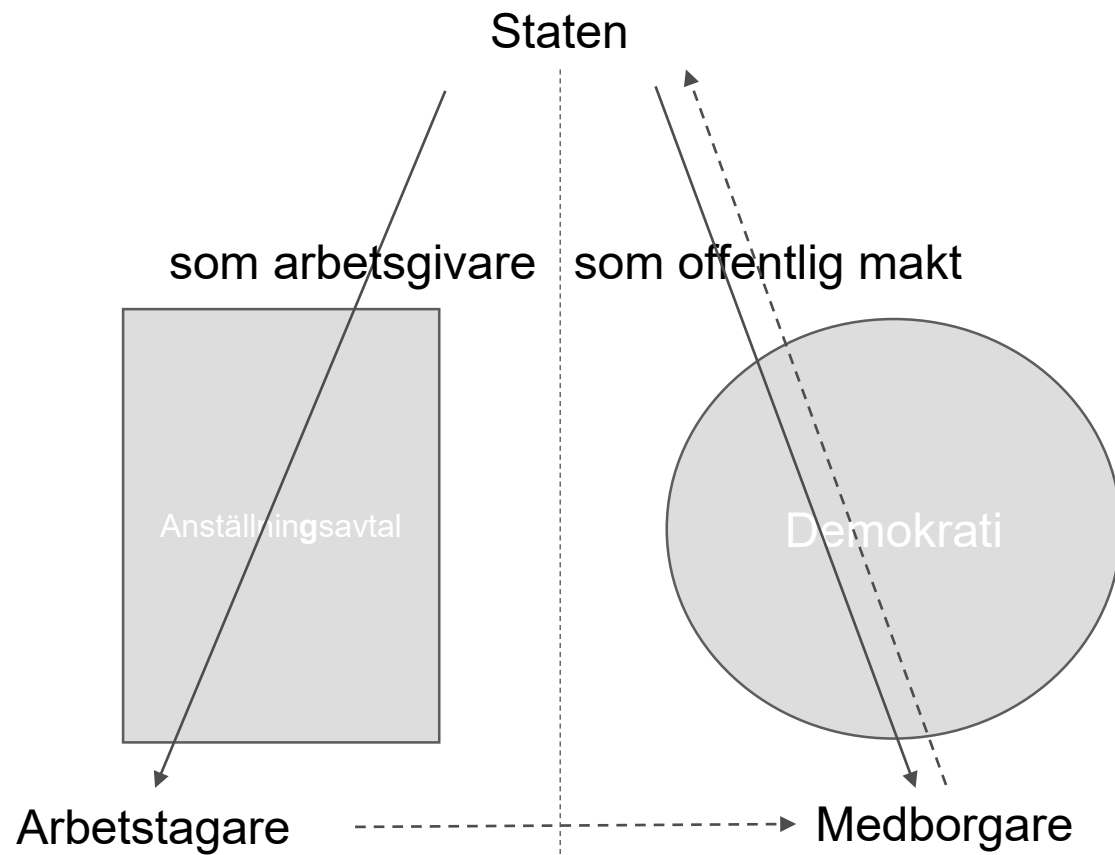


Mänskliga rättigheters ”effekt”

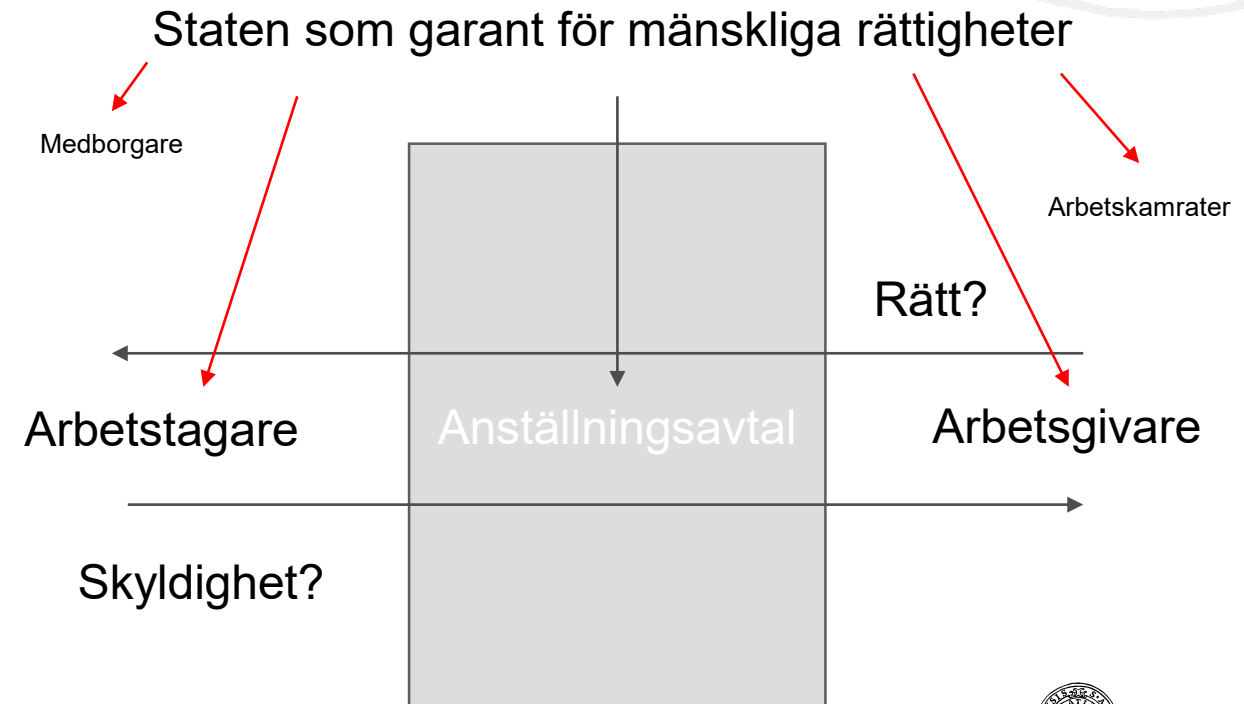
- Rights as trumps
- Gränser för statens och arbetsgivarens makt



Nödvärdigt ingrepp för att tillgodose allmänna intressen?



Har staten genom lagstiftning upprätthållit ett tillräckligt skydd för mänskliga rättigheter?

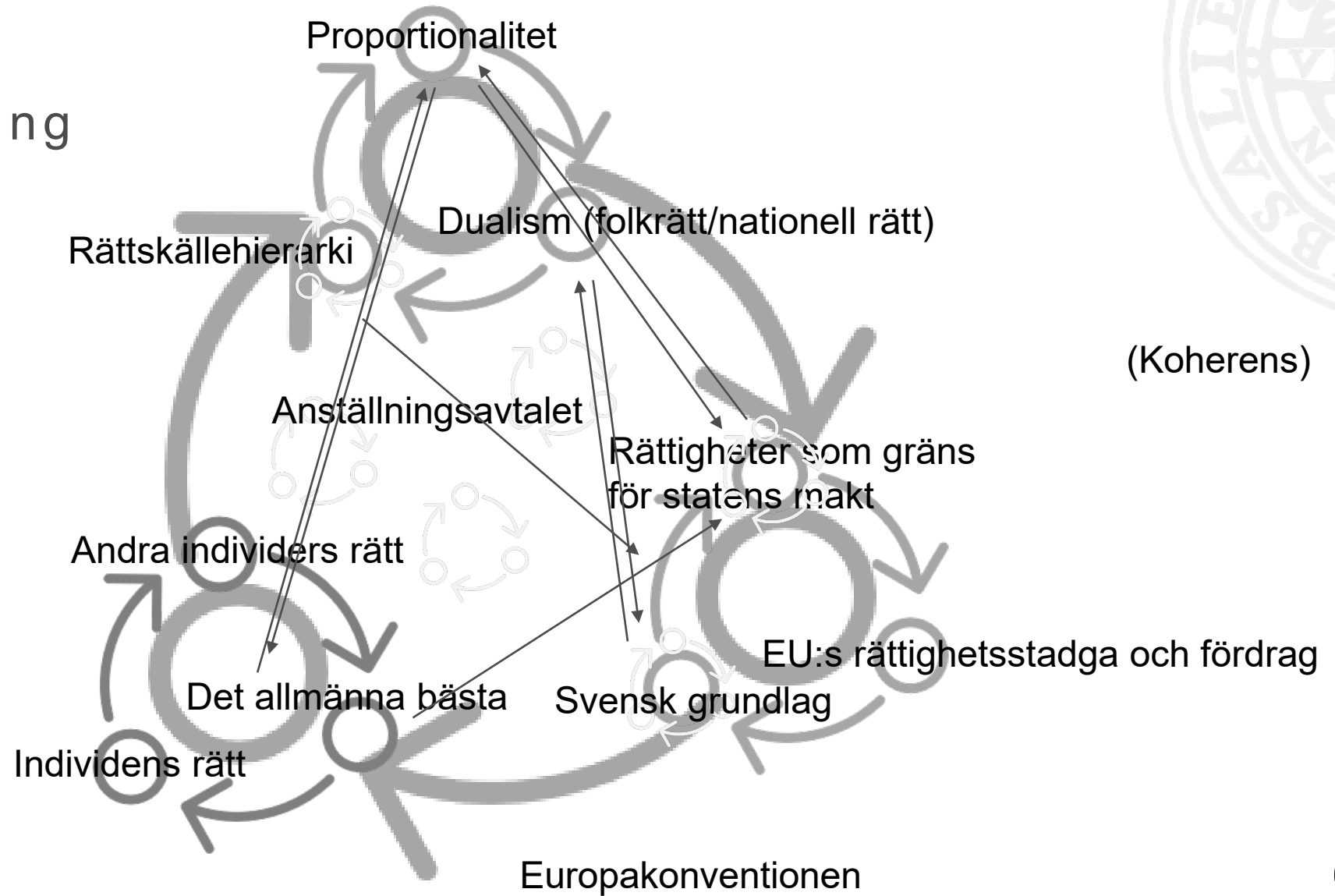




Frågeställning

(Dissonans)

(Koherens)



Frågeställning

- Rättsdogmatisk (tolkande och generaliserande)
 - Vad gäller? (tolkning och generalisering)
 - Rättskulturell (studie av teman, idéer, tankemönster)



Frågeställning/metod



Frågeställning/metod

Europakonventionen saknar användbara förarbeten.

Rättigheterna gör anspråk på att gå före nationell rätt.

Rättigheterna är öppna.

T.ex. ”Var och en har rätt till privat- och familjeliv.”



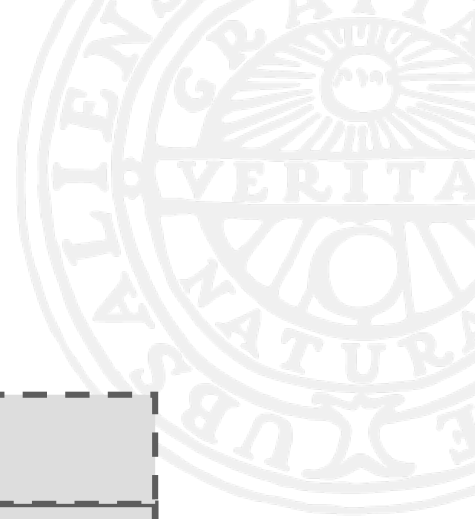
Spelet mellan politisk, filosofisk och juridisk diskurs

- Rights as trumps
 - Följder för rättskällehierarkier?
 - Förhållandet till arbetsledningsrätten som "allmän rättsgrundsats"/central/systematisk utgångspunkt
- Mänskliga rättigheter som del av västlig liberaldemokratisk identitet
 - Vilken identitet får uttryck i domar om religiösa symboler på arbetsplatser?
- Mänskliga rättigheter som grundade i pliktetik och antites till utilitarism
 - Hur hanteras det dubbla kravet på respekt för rättigheter och "nyttomaximering" i domskälen?



Traditionella avgränsningar

Mänskliga rättigheter										
Artikel 8 Privat- och familjeliv			Artikel 9 Religionsfrihet m.m.			Artikel 10 Yttrandefrihet				
Kontrollåtgärder			Familj	Rykte	Religiös klädsel	Handskakning	Samvetsfrihet	Whistleblowing	Sociala medier	Kritik mot arbetsgivaren
E-post	Kamera	Drog-testning								



Alternativ avgränsning

Mänskliga rättigheter

Artikel 8 Privat- och familjeliv

Artikel 9 Religionsfrihet m.m.

Artikel 10 Yttrandefrihet

Kontrollåtgärder

Familj

Rykte

Religiös klädsel

Handskakning

Samvetsfrihet

Whistleblowing

Sociala medier

Kritik mot
arbetsgivaren

E-post

Kamera

Drog-
testning

Militär-
tjänstgöring

Abort-
motstånd



Återkommande mönster (och/eller narrativa/retoriska strategier)

- Arbetsgivaren får inte beakta allmänna eller hypotetiska risker.
- Domstolarna värnar nästan alltid kollegorna.
- Rättighetsinskränkningar måste vara ”förutsebara”.
- Arbetstagare har störst framgång med att åberopa yttrandefrihet.
- Fördelning av narrativt utrymme:
 - Verkligheten ges stort utrymme i domskäl.
 - Kollegors, allmänhetens och tredje mans intresse ges stort utrymme i domskäl.
 - Rättigheterna ges litet utrymme om inte arbetstagarsidan kan anföra verkliga positiva konsekvenser av rättighetsutnyttjandet.
 - Vad får detta för konsekvenser för domskrivande?



Fördelning av narrativt utrymme

- Exemplet AD 1991 nr 45 *Ställningsbyggarna*
- Domskälen om intresset personlig integritet (principiellt):
 - Högt räknat 698 ord varav 168 ord är en upprepning (snävt räknat 243 ord)
- Domskälen om drogers påverkan på arbetsmiljön ("verklighetsbaserat"):
 - 1 276 ord



Fördelning av narrativt utrymme

- Exemplet Chaplin i Eweida m.fl. mot Förenade kungariket
- Domskälen om betydelsen av bärande av kors för Chaplin:
 - 188 ord
- Domskälen om hälsoriskerna:
 - 244 ord



