



Foto: Maria Annas/Scanpix Bildhuset

RÄTTEN ATT SLÅ LARM

**En handbok om yttrandefriheten
på jobbet – råd för whistleblowers**

Författare: advokaterna Martina Slorach och Stefan Flemström,
docenten i civilrätt Håkan Gabinus Göransson (kapitel 2–8)
samt TCOs chefsjurist Ingemar Hamskär.

Produktion: TCO, avdelningen för kommunikation & opinion

Tryck: Trydells tryckeri, Laholm

ISBN: 91 862 5

Artikel nr: 03043

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	6
1 Begreppet ”whistleblowers” – inledning	8
Varför är det viktigt att kunna säga ifrån om allvarliga oegentligheter på arbetsplatsen?	9
Behöver visselfunktionen stärkas för anställda – och i så fall hur?	11
Ett öppet och bra arbetsplatsklimat förebygger oegentligheter	14
Sammanfattningar	15
2 Allmänt om yttrandefrihet	17
a. Rätten att yttra sig	17
b. Meddelarfrihet	21
c. Källskydd	24
d. Repressalieförbudet	25
e. Efterforskningsförbudet	27
f. Lagar som begränsar yttrandefriheten	28
3 Allmänt om skyldigheter inom en anställning	31
a. Lojalitetsplikten	31
b. Rätt för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet	33
c. Saklig grund för uppsägning	35
d. Lex Maria och Lex Sarah	36
4 Yttrandefrihet i arbetslivet	40
a. Offentligt anställd	40
b. Anställd i kommunalt bolag	49
c. Anställd i statligt bolag	53

d. Anställd i entreprenadföretag som utför arbete åt offentligfinansierad verksamhet	59
e. Privatanställd	61
f. Fristående konsult eller inhyrd arbetskraft	75
g. Förtroendevald	77
h. Skyddsombud	81
i. Styrelseledamot	81
j. Företrädare för europeiska företagsråd	87
5 Vad göra när arbetsgivare vill inskränka anställds yttrandefrihet	89
a. Anmälan till JO och JK	89
b. Arbetsdomstolen	94
6 Opinionsbildande aktiviteter	95
a. Sociala medier	95
b. Kontakt med journalister	95
c. Protestaktioner under arbetstid	96
7 Källor till yttrandefrihet	99
8 Referenser	107

FÖRORD

Yttrande- och meddelarfrihet är viktig i ett demokratiskt samhälle, och alltid högaktuell. TCO vill stärka demokratin i arbetslivet genom att värna och stärka dessa rättigheter.

Att det är ett öppet klimat på jobbet är också en central arbetsmiljöfråga. Att man tryggt kan säga vad man tycker bidrar till ett bra klimat mellan arbetarkamraterna och med ledningen. Det är viktigt för den enskilde, men ger också bättre förutsättningar för en positiv utvecklingen av verksamheten. I verksamheter där man arbetar med människor minskar ett öppet arbetsplatsklimat risken för att den som är beroende av tjänsterna blir dåligt behandlad eller utsätts för övergrepp eller risker. Ett öppet klimat på arbetsplatsen gagnar helt enkelt alla som finns där och bidrar också till att fördjupa demokratin i samhället.

Syftet med TCOs handbok är att ge konkret kunskap om hur rättsreglerna ser ut. Handboken ska också ge den anställde stöd i hur man kan agera när det förekommer missförhållanden på arbetsplatsen, och vad man bör tänka på när man som anställd överväger att slå larm. Vår förhoppning är att denna handbok blir ett konkret stöd för den enskilde och för fackliga organisationer på arbetsplatsen.

Yttrandefriheten ser olika ut om man är offentlig-anställd, arbetar i ett statligt eller kommunalt bolag eller är privatanställd. Reglerna skiljer sig också åt om man arbetar på entreprenad åt en offentlig myndighet eller om man är en inhyrd arbetstagare.

TCO och TCO-förbunden har i många år arbetat för att stärka yttrandefriheten på jobbet, och i samhället.

Trots detta finns det fortfarande mycket som behöver göras – både när det gäller att stödja den enskilde anställda på jobbet och i yrkesutövningen och när det gäller att förbättra regelverket nationellt och inom EU.

Att anställda träder fram och kan påtala missförhållanden är viktigt i ett utvecklat arbetsliv och för demokratin i samhället. Som medborgare har vi var och en ett ansvar att stödja dem som visar på prov på sådant civilkurage.

Använd din yttrandefrihet – den är din!



Eva Nordmark
Ordförande TCO

1. BEGREPPET ”WHISTLEBLOWERS”

”Whistleblowers” är ett engelskt begrepp som avser personer som slår larm om oegentligheter eller brottslighet, oftast hos sin arbetsgivare eller hos en myndighet. Denna bok handlar om sådana ”whistleblowers”. På svenska talar vi om människor som försvarar sin rätt – och har modet – att slå larm, men i denna skrift kommer att vi ibland att använda den engelska termen ”whistleblowers” fortsättningsvis utan citattecken. Begreppet används med utgångspunkt i de rättsregler som finns eller borde finnas för alla arbetstagare inom ramen för den svenska modellen. En svensk whistleblower omfattas således av andra rättsregler och institutionella faktorer än en whistleblower från Storbritannien eller USA. Med whistleblower avses här arbetstagare eller uppdragstagare i offentlig eller privat verksamhet som upptäckt allvarliga oegentligheter i verksamheten och som slagit eller avser att slå larm om detta.¹

¹ Angående definition ”Whistleblower” se även Europarådets resolution 1729 (2010) om ”skydd för whistleblowers”

Det finns ett antal kända svenska whistleblowers. Anders Ahlmark var kartograf på Sjöfartsverket när den ryska tankern Tsesis gick på grund 1977. Sjöfartsverket lade skulden på lotsen och fartygets kapten medan Ahlmark hävdade att hans arbetsgivare missat att föra in grundet på sjökortet. Ahlmark omplacerades mot sin vilja till fyren Ölands södra udde. Högsta domstolen slog långt senare fast att felet orsakats av felet i sjökortet. Ahlmark köptes ut från sin anställning 1989.

Sarah Wägnert var undersköterska och anmälde 1997 sin arbetsgivare Polhemsgården för vanvård av äldre. Hon var den enda i personalen som vågade tala med media. Hennes fall ledde till lagändring – Lex Sarah.

Ingenjören Ingvar Bratt var anställd hos vapentillver-

karen Bofors och upptäckte att företaget exporterade vapen till länder till vilka det rådde exportförbud. Efter att ha berättat om detta i media blev han uppsagd. Debatten om det rimliga i uppsägningsbeslutet ledde till en ny lag om företagshemligheter som ger anställda en rätt att röja allvarliga brott som begås på ett företag. Samtidigt har lagen på grund av sin konstruktion kallats för ”munkavlelagen”.

Karin Thörnqvist kontaktade, efter att först ha slagit larm internt, år 2009 SVTs program Uppdrag granskning om missförhållanden inom kommunala Göteborg Energi där hon arbetade som konsult. Hennes chef efterforskade om hon kontaktat journalister, men kunde inte fällas för brott mot efterforskningsförbudet eftersom det gällde ett kommunalt bolag. Thörnqvist arbetar inte längre på det kommunala bolaget.

En inhyrd arbetstagare på Volvo skrev på Facebook i januari 2011 om att han hade ”en dag kvar på detta dårhus”. Uttalandet ledde till att Volvo krävde av bemanningsföretaget att han skulle bli utbytt. Fallet illustrerar det svaga rättsliga skyddet för anställda i bemanningsföretag.

Whistleblowers har ofta, både i offentlig och privat verksamhet, fått betala dyrt för sin kritik. Internt blir de ofta betraktade som besvärliga, negativa eller illojala. De möts av tystnad från arbetsledning och arbetskamrater och de blir mobbade eller till och med utfrysade. I den kritiserade gruppens ögon ses en whistleblower ofta som en tjallare och skvallerbytta.

Varför är det viktigt att kunna säga ifrån om allvarliga oegentligheter på arbetsplatsen?

Att anställda har civillkurage med mod och vilja att slå larm vid allvarliga oegentligheter är en grundbult

i ett demokratiskt samhälle. Företag och myndigheter som saknar människor som framför saklig kritik och kreativ vilja att ompröva interna sanningar riskerar att stagnera. Att inte tolerera intern kritik riskerar att göra verksamheter ineffektiva och myndigheter maktfullkomliga. Det är viktigt att samhället genom rättsregler skapar de rätta förutsättningarna för att arbetstagare ska våga slå larm när det är befogat, men samtidigt måste var och en av oss på vår arbetsplats bidra till ett tillåtande klimat med ”högt i tak” där både yttrandefrihet och lojalitet respekteras.

Forskningen visar dessutom att anställda som undviker konflikter på jobbet löper större risk att bli sjukskrivna. Det finns tydliga samband mellan konflikträdsla och sjukskrivningar. Om arbetsplatser kännetecknas av att det är svårt att ta upp felaktigheter eller problem förstärks ett beteende där anställda undviker att göra något åt problem, vilket leder till rädsla, hopplöshet och att personen ser färre handlingsmöjligheter. Enligt arbetsmiljöforskare är den ökade tystnaden på arbetsplatserna en viktig förklaring till de höga sjukskrivningssiffrorna när det gäller psykosociala problem. Detta i sin tur innebär att tysta arbetsplatser kostar företagen pengar och leder till lägre effektivitet.

För att komma till rätta med missförhållanden på en arbetsplats krävs medarbetare som har civillkurage och som höjer sin röst när något är oetiskt, olagligt eller olämpligt. Det kan vara svårt men det är ändå nödvändigt. Att i en sådan situation stå ensam inför arbetsgivaren blir mycket påfrestande och därför är det viktigt att man kan få ett bra stöd från sin fackliga organisation. Ställ krav på din fackliga organisation om möjligt innan du slår larm. Det är bra att

veta att man kommer att få stöd redan innan man bestämmer sig för att agera whistleblower, liksom att känna till de risker man tar.

Behöver whistleblowerfunktionen stärkas för anställda – och i så fall hur?

Arbetsplatser mår bra av ett klimat som gör att medarbetare vågar framföra kritik. Medarbetare som framför kritik och synpunkter är ofta mycket engagerade i sitt arbete och angelägna om att både de själva och att arbetsgivaren gör ett bra arbete. De är en värdefull tillgång för en arbetsgivare. En anställd, som påtalar missförhållanden för att komma tillrätta med dem, är egentligen lojal med arbetsgivaren eftersom syftet inte är att skada arbetsgivaren utan tvärtom att förbättra verksamheten.

Inom arbetslivet finns ett stort antal nedskrivna lagar och regler, men även outtalade rättigheter och skyldigheter. Dessa normer påverkar även en whistleblowers göranden och låtanden. Ibland kommer reglerna i konflikt med varandra och det kan vara oklart vad som gäller och vad man får göra eller inte göra.

En hel del kriser, inte minst ekonomiska, hade också kunnat undvikas om anställda hade haft större möjligheter att larma om missförhållanden utan risk för att förlora jobbet. Journalistförbundets undersökningar, bland annat genom offentlighetstester, visar också att även många offentligt anställda har otillräckliga kunskaper om offentlighetsprincipen och dess tillämpning.²

Ett välfungerande partssamarbete mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen är viktigt för att skapa arbetsplatser med högt i tak. Arbetet för högt

² Se Journalistförbundets mfl undersökningar t ex; http://www.sjf.se/portal/page?_pageid=53,14365570&_dad=portal&_schema=PORTAL&element_id=18607870

i tak på jobbet och reell yttrandefrihet för anställda bör prioriteras och lyftas fram mer i det fackliga arbetet. På det rättsliga området behöver skyddet för whistleblowers stärkas. Även de rättsregler som redan finns behöver bli tydligare och mer förutsägbara för att tillgodose rättssäkerheten. TCO vill här peka på några reformförslag som kan leda till ett ökat skydd för öppenhet och yttrandefrihet och därmed även till ett bättre skydd för whistleblowers:

- Anställda i offentlig verksamhet har idag, till skillnad från privatanställda, ett skydd mot att arbetsgivaren efterforskar vem som är källan till uppgifter som lämnas till medierna. Efterforsknings- och repressalieförbudet bör i ett första steg utökas till all offentlig finansierad verksamhet.
- Anställningsskyddet har en central betydelse för att arbetstagare ska våga använda sin yttrandefrihet. Idag är det i princip möjligt för en arbetsgivare att ha en visstidsanställd arbetstagare anställd hur länge som helst på rullande och mixade visstidsanställningar. Har man en visstidsanställning är det större risk att slå larm om oegentligheter hos arbetsgivaren eftersom man inte vet om det kommer att ligga en i fatet vid ett framtida nytt visstidsjobb eller en tillsvidareanställning. Detta gäller även för arbetstagare som hyrs in från bemanningsföretag. Kan vi genom skarpare lagstiftning och kollektivavtal stärka skyddet för visstidsanställda och inhyrda arbetstagare vore mycket vunnet för presumtiva whistleblowers.
- En arbetstagare som utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet genom att slå larm om oegentligheter och som blir uppsagd eller avskedad på den grunden kan idag bli utköpt av sin arbetsgivare, även om en domstol slagit fast att det inte finns

saklig grund för uppsägning (se 39 § LAS). Det är orimligt när det gäller arbetsgivare som stat, kommun eller landsting. En offentlig arbetstagare bör i en sådan situation ha en ovillkorlig rätt att återgå i anställning. Inom den privata sektorn bör ett förhöjt skadestånd kunna utdömas om en anställd köps ut för att denne utövat sin yttrandefrihet och kritikerätt.

- En positiv rättighet bör införas i lagen om skydd för företagshemligheter innebärande att arbetstagare utan att hindras av bestämmelser i annan lag eller i avtal kan offentliggöra uppgifter om eller anmäla brottslig verksamhet och andra allvarliga missförhållanden i det företag där han eller hon är verksam till behöriga myndigheter. Idag är regeln utformad som ett undantag. En sådan ny positiv rätt bör åtföljas av en ny skadeståndssanktionerad bestämmelse i denna lag som skyddar en arbetstagare mot åtgärder (repressalier) från arbetsgivaren vid ett sådant legitimt avslöjande eller anmälan. En förutsättning för detta bör vara att avslöjandet rör något som arbetstagaren ”med fog antar” utgör brott som kan medföra fängelsestraff.
- Staten bör ge en särskild myndighet (till exempel Arbetsmiljöverket) i uppgift att verka för att anställda ska kunna och våga framföra kritik på arbetsplatserna oavsett huvudman.
- Stat, kommuner och landsting bör vid all offentlig upphandling som läggs ut på privata tjänsteföretag kräva att det skrivs in ett rättsligt bindande och brett meddelarskydd både i avtalet med tjänsteföretaget och i kollektivavtal som både binder och ger den enskilde arbetstagaren rättigheter (se 3 kap. 19 a § kommunallagen).
- Arbetsmarknadens parter bör i samverkan med

staten och med stöd av statlig finansiering åta sig att på landets arbetsplatser genomföra utbildning som ger kunskaper om yttrandefrihetens grundläggande betydelse för demokratin och hur den ska tillämpas i praktiken i alla typer av verksamheter.

Ett öppet och bra arbetsplatsklimat förebygger oegentligheter

Ett aktivt förebyggande arbete syftande till att öka medvetenheten om vilka regler som gäller är ett sätt att undvika tysta arbetsplatser och garantera högt i tak. Detta skulle öka möjligheterna att internt föra fram konstruktiv kritik, vilket skulle leda till förändringar och utveckling av företag och verksamheter. Om det trots detta pågår allvarliga oegentligheter måste det alltid finnas utrymme och möjligheter för människor med civilkurage att slå larm externt. Att kunna stå för sina åsikter, även om det leder till obehagliga konsekvenser, är grundläggande för ett rättssamhälle och människors värdighet. Men verkligheten i det enskilda fallet på just din arbetsplats kan vara sådan att du kanske bör överväga att anonymt vända dig till en journalist, det vill säga ”viska” istället för att vissla.

I vart fall bör du vara försiktig om du inte är absolut säker på att du har en arbetsgivare som förstår yttrandefrihetens grundläggande betydelse för ett demokratiskt arbetsliv.

I vissa kommuner har det diskuterats om det skall inrättas en särskild mottagarfunktion för whistleblowers inom kommunens verksamhet; detta för att uppmuntra och säkerställa att personer som vill anmäla att det förekommer oegentligheter inom verk-

samheten har någonstans att vända sig. Det finns skäl att vara mycket tveksam till sådana vägval då det riskerar att leda bort från en modell med människor med civilkurage som står för sina åsikter oavsett konsekvenser. Risken med ett system som belönar whistleblowers som anonymt uppmärksammar när medarbetare och chefer bryter mot uppförandekoder skapar angivarkulturer. Det kan också komma att missbrukas för personlig vinning eller vendettor.

Sammanfattningar

Yttrandefrihet för anställda inom offentlig sektor

- Din arbetsgivare får inte begränsa din yttrandefrihet utöver vad som anges i lag.
- Din arbetsgivare får inte utdela repressalier mot någon som utnyttjat sin yttrandefrihet på jobbet.
- Din arbetsgivare får inte efterforska källan, det vill säga vem som lämnat informationen till medier (efterforskningsförbudet).
- Lagen om skydd för företagshemligheter gäller inte dig som är anställd i offentlig sektor.
- Om din arbetsgivare bryter mot reglerna om yttrandefriheten kan detta anmälas till JO, som kan uttala kritik.

Yttrandefrihet för anställda inom privat sektor

- Din grundlagsskyddade yttrandefrihet gäller inte på jobbet.
- Du har under vissa förutsättningar rätt att kritisera din arbetsgivare.
- Lagen om företagshemligheter begränsar dina

möjligheter att sprida information om företaget.

Några grundläggande begrepp:

- Meddelarfrihet innebär att var och en har rätt att ge information till media om vad som helst.
- Källskydd är det anonymitetsskydd en meddelare har. En journalist får inte röja sin källa.
- Repressalieförbud är förbudet mot att bestraffa någon som utnyttjat sin yttrandefrihet.
- Efterforskningsförbud innebär att en myndighet inte får efterforska vem som lämnat uppgifter till media eller till en författare.

2. ALLMÄNT OM YTTRANDEFRIHET

- Grundlagsskyddad rätt för alla att yttra sig utan att staten ingriper eller bestraffar.
- Skyddet för yttrandefriheten gäller inte mellan enskilda personer eller mellan ett enskilt företag och en anställd.
- Envar har rätt att anonymt lämna uppgifter till media för publicering.
- Det är förbjudet för en myndighet att efterforska vem en uppgiftslämnare är om han eller hon vill vara anonym.

2a. Rätten att yttra sig

Alla i Sverige är försäkrade yttrandefrihet gentemot det allmänna, det är inskrivet i grundlag (se 2 kap. 1 § punkt 1 regeringsformen samt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen). Med ”det allmänna” avses stat, kommun och landsting. Detta betyder att alla i Sverige har rätt att i tal, skrift, bild eller på annat sätt uttrycka sina åsikter och ge upplysningar utan att staten ingriper eller bestraffar. Fram till den sista december 2010 sades det i regeringsformen att varje medborgare skulle vara tillförsäkrad bland annat yttrandefrihet gentemot det allmänna. För tydlighets skull har regeringsformen från och med den 1 januari 2011 ändrats så att uttrycket medborgare har bytts ut mot uttrycket var och en, eftersom det inte ens tidigare funnits något krav på svenskt medborgarskap för att vara tillförsäkrad yttrandefrihet.

Yttrandefriheten innebär vidare att staten inte får begränsa en persons frihet att yttra sig, annat än

genom lag. Praktiskt sett så innebär detta att alla i Sverige, oavsett medborgarskap, hudfärg, ålder eller annat, har en rätt att uttrycka sina åsikter offentligt så länge det inte finns en lag som förbjuder personen att göra så. En lag som begränsar yttrandefriheten kan inte stiftas hur som helst, utan endast om vissa kriterier är uppfyllda. Tryckfrihetsförordningen reglerar yttrandefriheten i skrifter, medan yttrandefrihetsgrundlagen reglerar friheten att genom radio, TV, film med flera medier fritt uttrycka sina tankar, åsikter och känslor.

Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna stadgar i artikel 10 att var och en har rätt till yttrandefrihet och att den friheten innebär åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning. Europakonventionen gäller före svensk lag. Om en svensk lag strider mot Europakonventionen ska således konventionen tillämpas. Rätten att yttra sig återfinns även i FNs deklaration för de mänskliga rättigheterna, artikel 19. Rätten att yttra sig fritt är djupt förankrad i vår demokrati och grundläggande för ett demokratiskt statsskick. De flesta demokratiska länder har inspirerats av FNs deklaration för de mänskliga rättigheterna och av Europakonventionen, och de har därför liknande lagar om yttrandefrihet som de vi har i Sverige.

För att den demokratiska processen ska fungera så måste det finnas en öppen debatt i samhället. För att kunna bilda sig en åsikt måste medborgarna fritt kunna förfoga över information och upplysningar. Genom yttrandefriheten möjliggörs ett informationsflöde som alla kan ta del av. Yttrandefriheten fyller också funktionen att den offentlig verksamhet kan granskas av alla. Det är därför viktigt att anställda

inom offentlig verksamhet inte förhindras att lämna ut vissa uppgifter, för då hindras det fria åsiktsbildande system som det fria informationsflödet är en viktig beståndsdel av.

Yttrandefriheten enligt regeringsformen gäller gentemot det allmänna, och inte gentemot enskilda, privata objekt. Detta gör att anställda inom offentlig verksamhet har en relativt vidsträckt rätt att uttala sig i media om förhållanden hos arbetsgivaren. Inom den privata sektorn gäller inte denna grundläggande rätt till yttrandefrihet. Möjligheten att tala offentligt om sin arbetsgivare är tvärtom relativt begränsad. En privatanställds skyldighet att inte sprida viss information följer av en underliggande lojalitetsplikt som är kopplad till anställningsavtalet. Men det kan också ibland finnas ett särskilt avtal mellan arbetsgivaren och den anställda i vilket han eller hon förbinder sig att hålla vissa saker hemliga, så kallade sekretessavtal eller sekretessklausuler. Sådana avtal är förbjudna inom den offentliga sektorn, men i princip tillåtna inom den privata. En offentliganställds rätt att yttra sig är begränsad endast i den mån det framgår av uttryckliga bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen.

Varje person har också rätt till åsiktsfrihet. Enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna har var och en rätt att tänka och tycka vad man vill (se artikel 19). Man skiljer mellan åsiktsfrihet och yttrandefrihet på så sätt att varje person har en obegränsad rätt att ha vilka åsikter som helst i vilka frågor som helst. Det finns dock en möjlighet att begränsa att en åsikt uttrycks fritt i de fall manifestationen av åsikten kan skada enskilda människor eller det allmänna, exempelvis som då någon uppmanar till våld eller utövar hets mot folkgrupp eller lämnar ut hemliga

uppgifter till främmande makt. Yttrandefriheten är således begränsad medan åsiktsfriheten är obegränsad.

Yttrandefriheten kan inte åberopas till skydd i alla situationer när enåsiakt uttrycks. Om man exempelvis skriver vad man tycker om sin arbetsgivare med spritpenna på bordet i matsalen är det fråga om skadegörelse som kan bestraffas, även om denna handling i sig är en slags åsiktsyttring.

I regeringsformen finns vidare ett antal bestämmelser som möjliggör att det allmänna förbjuder oss att säga allt det vi vet om olika samhällsföreteelser. Yttrandefriheten och informationsfriheten får nämligen begränsas med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskilds anseende, privatlivets helgd och beivrandet av brott (2 kap. 23 §).

Yttrandefriheten kan begränsas genom av riksdagen antagna uttryckliga lagbestämmelser. Sådan lagstiftning får bara stiftas för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen måste också stå i proportion till syftet och får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den. En sådan lag får inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen. Begränsning av yttrandefriheten får inte heller göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning.

Det finns även särskilda röstningsregler som riksdagen måste iaktta om den ska kunna besluta om en lag som inskränker yttrandefriheten. Ett sådant lagförslag måste vila i minst tolv månader från det att det första utskottsytttrandet över förslaget anmälades

i riksdagens kammare, om inte minst fem sjättedelar av de röstande röstar för lagen.

2b. Meddelarfrihet

I grundlag återfinns också den så kallade meddelarfriheten (se 1 kap. 1 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen). Den innebär en medborgerlig rätt för var och en att lämna meddelanden för publicering i vilket ämne som helst och gäller oavsett om eller av vem man är anställd.

Det ska dock påpekas att skyddet endast gäller åtgärder som vidtas av en myndighet eller annat allmänt organ. Privatanställda skyddas alltså inte från åtgärder från sina arbetsgivare med anledning av att de har utnyttjat sin meddelarfrihet.

Meddelarfriheten ger alla anställda rätt att kontakta media och ge information om vilket ämne som helst, om informationen är tänkt att publiceras. Denna rätt kan i vissa fall till och med gälla trots att informationen är sekretessbelagd enligt offentlighets- och sekretesslagens regler. Rätten gäller för olika sorters massmedia, inte bara tryckta tidningar utan även radio, TV och andra medier. Meddelarfriheten innebär att arbetstagare inte kan straffas för att ha lämnat ut uppgifter som är hemliga – om han eller hon har haft för avsikt att de ska publiceras. Publiceras uppgifterna blir det istället den ansvarige utgivaren för mediet som blir ansvarig för ett eventuellt brott mot sekretessen. Den som lämnar uppgifter på detta sätt får inte dömas för brott, bli skyldig att betala skadestånd eller drabbas av någon annan påföljd från det allmänna för att man avslöjat uppgifterna.

Det bör observeras att privatanställda inte skyddas

av efterforskningsförbudet eller repressalieförbudet trots att meddelarfriheten omfattar alla oavsett om man är anställd i privat eller offentlig sektor. Arbetsgivaren kan därför ta reda på vem som lämnat uppgifterna och vidta repressalier (se s. 23).

Meddelarfriheten innebär exempelvis att en anställd kan spela in samtal med sina kollegor eller olika chefer på sin mobiltelefon förutsatt att inspelningen är tänkt att överlämnas till media för publicering.

Exempel:

En tjänsteman på Länsstyrelsen i Gotlands län spelade 2009 in ett samtal med landshövdingen som avslöjade hennes uppfattning om att vissa företagare borde gynnas i fråga om bygglov. Tjänstemannen drabbades inte av några repressalier eftersom rätten att lämna uppgifter till media är grundlagsskyddad. Däremot valde landshövdingen att avgå.

Det kan vara värt att påpeka att det inte föreligger någon skyldighet för en anställd att lämna uppgifter till media – hur påstridiga journalister än kan vara. Det är aldrig fel att hänvisa till arbetsgivarens särskilda talesman eller till pressavdelningen.

Det finns också vissa undantag från meddelarfriheten. Uppgifter som belagts med sekretess enligt vissa av offentlighets- och sekretesslagens regler får inte röjas ens om man har för avsikt att publicera dem. Det kan till exempel gälla uppgifter om enskilds persons hälsa eller sexualliv som riskerar att orsaka att den enskilde eller någon närstående lider betydande men om uppgiften offentliggörs. Den som avslöjar sådana uppgifter kan därför bli straffad för brott mot tystnadsplikten. I brottsbalken (20 kap.) finns regler om brott mot tystnadsplikten som innebär att den som röjer uppgifter som är sekretessbelagda

kan dömas till böter eller fängelse. För att dömas för detta brott mot måste utlämnandet av uppgiften ha skett med uppsåt. Vid grövre brott mot rikets säkerhet kan man inte undgå bestraffning med hänvisning till meddelarfriheten.

Exempel:

Två föräldrar gjorde 1999 en anmälan till Justitiekanslern, JK, om att få skadestånd på grund av att en läkare lämnat ut sekretessklassade uppgifter om deras sons hälsotillstånd till medier som sedan rapporterat om saken. JK konstaterade att patientsekretess gällde för uppgifterna. Vidare beskrev JK innebörden av meddelarfriheten och konstaterade att de aktuella uppgifterna även skyddades av meddelarfriheten. I beslutet konstaterades dock att röjandet av uppgifterna inte gjorts med uppsåt att skada någon, eftersom läkaren inte hade nämnt vare sig namn eller andra personuppgifter när han uttalade sig om fallet. Någon skadeståndsskyldighet förelåg därför inte.

Det är inte tillåtet för en arbetsgivare vars anställda har meddelarfrihet att förbjuda sina anställda att tala med medier eftersom rätten att lämna uppgifter är grundlagsskyddad. Den arbetsgivare som bryter mot de anställdas rättigheter att lämna information till medier kan anmälas till Justitieombudsmannen (JO). (se s. 87).

Meddelarfriheten gäller enskilda personer och inte myndigheter som sådana. Om en myndighet beslutar att offentliggöra vissa uppgifter genom till exempel ett pressmeddelande så är detta inte skyddat av meddelarfriheten. Detsamma kan gälla om en person som har som arbetsuppgift att företräda en viss myndighet går ut med viss information. Då kan det vara svårt att skilja på om det är myndigheten som har uttryckt en åsikt eller röjt en uppgift, eller om det är den enskilda

personen. Verkschefer och andra höga tjänstemän kan ibland vara så intimt förknippade med myndigheten att det är svårt att avgöra om de uttalar sig på myndighetens vägnar eller som medborgare i allmänhet.

Exempel:

JK mottog 2003 en begäran om skadestånd från en brandingenjör som i en tidningsartikel blivit anklagad av en åklagare för att ha ljugit under ed. Brandingenjören hade hörts som vittne i ett mål. Åklagaren nämnde senare i en tidningsartikel att det var hans ”bestämda uppfattning att [vittnen] gick att köpas för pengar”, med syftning på brandingenjören. JK uttalade att det i och för sig inte borde gå att använda meddelarfriheten som ursäkt för staten att slippa skadeståndsansvar då någon i offentlig tjänst vållat skada med ett uttalande. I detta fall konstaterade JK att åklagaren inte uttalat sig som ett led i myndighetsutövning. Han hade inte heller vållat skada då han gett upplysningar eller råd i tjänsten. Eftersom åklagaren hade en rätt att uttala sig i medier, och inte kunde straffas för detta, kunde inte heller arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig på grund av de uppgifter som lämnats ut.

2c. Källskydd

Meddelarskydd eller källskydd är det anonymitetskydd som gäller för personer som lämnat uppgifter för publicering till tidningar eller författare. Det är straffbart att ange en källa om det kan antas att personen i fråga vill vara anonym. En arbetstagare har rätt till anonymitet oavsett om han eller hon är privatanställd eller offentliganställd. Det är vanligtvis bara uppgiftslämnaren som kan upphäva anonymiteten. I mycket ovanliga undantagsfall kan anonymiteten även upphävas av domstol, exempelvis om det är fråga om rikets säkerhet.

Det räcker om någon har röjt identiteten på en person av misstag för att det ska vara straffbart. Det behöver alltså inte ha skett medvetet. Journalister ser källskyddet som en hederssak.

Exempel:

Även Arbetsdomstolen har i ett avgörande betraktat brott mot meddelarskyddet som allvarligt. En journalist på en tidning tog emot en insändare per fax med, som hon uppfattade det, ett obehagligt och kvinnoförnedrande innehåll. Tidningen hade tidigare fått flera liknande insändare från samma person. De hade skrivits på brevpapper som tillhörde det företag där insändarskribenten arbetade. För att få slut på mannens insändare skickade journalisten tillbaka faxet till företaget. Därmed röjdes skribentens identitet. AD fann att journalisten hade brustit i omdöme och varit vårdslös i sin yrkesutövning. Domstolen anförde att de särskilt beaktat att journalisten genom sitt handlande kommit att åsidosätta – det för verksamheten så grundläggande – meddelarskyddet. Det fanns därför inte något lagligt hinder mot att avskeda journalisten (AD 1999 nr 107).

Det är även förbjudet för myndigheter att efterforska namnet på någon som omfattas av meddelarskyddet (se s. 25).

2d. Repressalieförbudet

Enligt yttrandefrihetsgrundlagen och tryckfrihetsförordningen får inte myndigheter eller andra allmänna organ utan grundlagsstöd ingripa mot någon för att han eller hon i media eller i tryck har använt sig av sin yttrandefrihet eller medverkat till ett sådant nyttjande. Regleringen innebär att ett ingripande från det allmänna mot den som med utnyttjande av med-

delarfriheten lämnar uppgifter till olika massmedier bara kan ske om det finns ett uttryckligt lagstadgande som tillåter ingripandet.

I anställningsförhållanden kan detta bli aktuellt inom offentlig sektor och för anställda i kommunala bolag.

Exempel:

Generaldirektören för Riksförsäkringsverket hade i en promemoria lämnat föreskrifter om hur mediakontakter skulle skötas. Det föreskrevs bland annat att om en anställd blivit kontaktad av media och uttalat sig i en fråga så skulle han eller hon meddela verkets pressavdelning så att svar på eventuella följdfrågor kunde förberedas av verket. JO ansåg att uppmaningen inte var tillåten, eftersom detta skulle medföra att anställda inte kunde ha anonym kontakt med media (JO 1964 s.427).

En liknande anmälan till JK har även riktats mot Uppsala kommun. De anställda hade instruerats att man vid kontakt med massmedia omgående skulle informera ”övriga som är berörda inom avdelningen, i första hand T”. Även en sådan instruktion stred mot meddelarfriheten enligt JK (JK beslut 2001-08-24).

I rättspraxis har varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd person och som grundar sig på dennes medverkan i till exempel ett TV-program ansetts vara otillåten. Det finns alltså ett allmänt sanktions- och repressalieförbud som innebär att myndigheter och chefer hos myndigheter inte får vidta åtgärder som är negativa för en enskild anställd för att han eller hon har använt sig av sin yttrandefrihet eller meddelarfrihet.

För att det ska vara tydligt att förbudet mot represalier gäller även inom kommunala bolag gäller från och med den 1 januari 2011 ett särskilt straffstad-

gande i offentlighets- och sekretesslagen (14 kap. 1 §). Enligt bestämmelsen ska den som ingriper i strid med repressalieförbudet dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Att en chef kritiserar en person som har uttalat sig i medierna behöver inte innefatta en sådan negativ tjänsteåtgärd som utgör en överträdelse av repressalieförbudet; att en chef personligen uttalar sig om en enskild anställd omfattas ju nämligen också av yttrandefriheten. Men det är en hårfin skillnad mellan kritik och vad som anses utgöra en repressalie. Arbetsgivaren kan exempelvis kalla personalen till ett möte för att informera om myndighetens syn på uppgifter som lämnats till media och då även ge myndighetens syn på saken. Cheferna får dock inte då framföra någon kritik mot den som lämnat uppgifterna, eller göra så att mötet blir obehagligt för honom eller henne. En överträdelse av det så kallade repressalieförbudet inom statlig verksamhet kan, om den har skett i samband med myndighetsutövning mot den anställda, utgöra ett straffbart tjänstefel.

2e. Efterforskningsförbudet

Tryckfrihetsförordningen förbjuder en myndighet att efterforska vem som har lämnat uppgifter till media avseende myndighetens verksamhet (3 kap. 4 §). En uppgiftslämnare har rätt att vara anonym om han eller hon vill det. En upprörd arbetsgivare får inte kräva att få veta vem som lämnat informationen till en journalist eller en nyhetsbyrå som tagit emot ett tips. Den som tagit emot information får i sin tur inte lämna ut uppgifter om den som velat vara anonym. Om någon annan, som inte arbetar på nyhetsbyrån, får veta namnet på en uppgiftslämnare så kan denne avslöja namnet utan att bli straffad, men i så fall kan

journalisten eller nyhetsredaktionen klandras för att ha lämnat ut uppgiften till en utomstående. För att en nyhetsbyrå ska behålla sin trovärdighet är det därför viktigt att sådana uppgifter förblir hemliga.

Om en tidning publicerat negativa uppgifter om en offentlig arbetsgivare får denne inte ens fråga vem som ”läckt” uppgifterna. Om arbetsgivaren gör det kan en anmälan göras till JO (se s. 87) som kan utdela en erinran eller möjligtvis väcka åtal för tjänstefel. Uppsåtlig efterforskning i strid med förbudet kan också vara straffbart och ge böter eller fängelse.

Förbudet mot att efterforska en källa hindrar dock inte efterforskning i fall då tryckfrihetsförordningen medger åtal eller ett annat ingripande för brott mot sekretessbestämmelser. Uttrycket ”efterforska” ska enligt rättspraxis normalt förstås i vid mening. I princip ska alla former av efterfrågningar eller åtgärder anses otillåtna om de syftar till att få reda på vem som har lämnat ut en uppgift eller hur ett sådant uppgiftslämnande har gått till. En förutsättning för att brott mot efterforskningsförbudet ska kunna komma i fråga är att den som har lämnat uppgifter till medierna har valt att vara anonym och inte frivilligt gått ut med uppgift om sitt namn.

2f. Lagar som begränsar yttrandefriheten

Yttrandefriheten kan begränsas genom lag, men inte genom vilken lag som helst. För att man ska kunna stifta en lag som gör undantag från grundlag krävs att det finns ett syfte som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Det ska alltså röra sig om ett angeläget samhälleligt behov av att vidta en sådan begränsning. Inskränkningar får därför endast göras med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen,

allmän ordning och säkerhet, enskilds anseende och privatlivets helgd.

En lagstadgad begränsning får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet. Den får inte heller göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan åskådning och måste stå i proportion till det syfte man vill uppnå. Slutligen får begränsningen inte heller utgöra ett hot mot den fria åsiktsbildningen.

En lag som inskränker yttrandefriheten är offentlighets- och sekretesslagen. Enligt denna lag får anställda i offentlig tjänst, eller i ett privat bolag där kommun eller landsting utövar rättsligt bestämmande, inte lämna ut uppgifter som är skyddade enligt lagen. Handlingar som faller under detta förbud är sådana som bland annat rör enskild persons ekonomiska ställning eller personliga förhållanden, till exempel uppgifter ur patientjournaler.

En annan omdebatterad begränsning av yttrandefriheten är hets mot folkgrupp (16 kap. 8 § brottsbalken). Detta straffstadgande infördes 1948 och kallades till en början Lex Åberg eftersom det kom till med anledning av att en person vid namn Einar Åberg hade spridit antisemitiska flygblad. Hets mot folkgrupp är ett brott som innebär att man straffas om man offentligt sprider uttalanden som hotar eller uttrycker missaktning för en eller flera folkgrupper. I svensk lag anses "folkgrupp" omfatta alla existerande etniciteter. Även hets mot personer på grund av sexuell läggning skyddas. Liknande lagstiftning finns i de nordiska länderna samt i bland annat Tyskland, Frankrike, Irland, Storbritannien och Kanada. Straffstadgandet kolliderar med reglerna om yttrandefrihet och gränsdragningen mellan tillåtna och otillåtna yttranden är därför omdebatterad.

Även lagen om skydd för företagshemligheter innebär en begränsning av vilka uppgifter en person får sprida. Enligt denna lag förbjuds den som fått del av känslig information att sprida denna vidare eller på annat sätt använda sig av uppgifterna. Den som röjer information i strid med lagen blir skadeståndsskyldig (se 3–10 §§). Lagen innehåller även straffbestämmelser om företagsspioneri och olovlig befattningsmed företagshemligheter (3 och 4 §§, se vidare s. 63).

Arbetsmiljölagen innehåller regler om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer (7 kap. 13 §). Bestämmelserna gäller dock endast privatanställda. Offentligt anställda omfattas inte av denna tystnadsplikt.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen innehåller också regler om tystnadsplikt (se avsnitt.4g).

Enligt 20 kap. 3 § brottsbalken kan den som brutit mot en bestämmelse om tystnadsplikt dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Bara brott mot tystnadsplikt som följer av lagstiftning kan straffas. Brott mot tystnadsplikt som man åtagit sig genom avtal kan man således inte straffas för genom åberopande av denna paragraf.

3. ALLMÄNT OM SKYLDIGHETER INOM EN ANSTÄLLNING

- Både arbetsgivare och anställda har en plikt att främja den andres intressen, en lojalitetsplikt
- Brott mot lojalitetsplikten kan utgöra saklig grund för uppsägning av anställningsavtalet
- Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, inom vissa gränser
- Inom vården och äldreomsorgen finns en skyldighet att anmäla misstag och allvarliga missförhållanden i arbetet

3a. Lojalitetsplikten

I ett anställningsförhållande finns en grundläggande lojalitetsplikt för båda parter att verka för varandras väl. Lojalitetsplikten följer av själva anställningen och behöver inte vara uttalad eller skrivas in i något avtal. Det finns ingen lag som direkt reglerar i vilken mån en anställd får kritisera sin arbetsgivare. För den anställda innebär lojalitetsplikten exempelvis att man inte får bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet och att man inte får sprida information som kan vara skadlig för arbetsgivaren. För en offentligt anställd har dock yttrandefriheten företräde framför lojalitetsplikten. För en anställd inom stat, kommun och landsting är därför lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren begränsad jämfört med den som är anställd i ett privat företag.

Den anställdes lojalitetsplikt gäller både under arbetstid och på fritiden. Stor försiktighet rekommenderas innan man som anställd skriver något negativt

om arbetsgivaren på till exempel Facebook eller uttalar sig i media. Det är dock stora skillnader mellan offentliganställda och privatanställda. En offentliganställds rätt att uttala sig kritiskt mot sin arbetsgivare är skyddad i grundlag, men en privatanställd kan bli uppsagd eller i grava fall kanske till och med avskedad för samma beteende. Oavsett kritikrätten gäller dock lojalitetsplikten även för en offentliganställd på det sättet att han eller hon måste utföra sina arbetsuppgifter lojalt och arbeta för arbetsgivarens bästa.

Inom den privata sektorn innebär lojalitetsplikten en form av censur eller tystnadsplikt som upphör när anställningsförhållandet avslutas. Ibland kan parterna ha tecknat ett sekretessavtal som gäller även efter anställningens avslutande, men sådana avtal kan i vissa fall ogiltigförklaras eller jämkas i enlighet med avtalslagens regler. Ett sekretessavtal som gäller efter anställningens upphörande kan exempelvis innebära att den anställda åläggs att inte yppa information om kundregister eller tekniska beskrivningar för utomstående även en tid efter anställningens upphörande.

Inom den privata sektorn kan brott mot lojalitetsplikten i allvarliga fall vara saklig grund för uppsägning eller i vissa fall till och med grund för avsked. Eftersom hänsynen till yttrandefriheten och plikten att vara lojal kolliderar är det dock inte helt enkelt att avgöra när uttalanden kan anses utgöra brott mot lojalitetsplikten. Arbetsdomstolen har prövat lojalitetspliktens gränser i många olika fall och därmed fastställt en rättslig ram för vad som är tillåtet eller otillåtet.

Arbetsdomstolen har i vissa rättsfall uttalat att det ställs högre krav på lojalitet för personer med en högre befattning än för andra, se bland annat AD 1982 nr 110. Dessa personer antas åtnjuta ett större förtroende och har ofta tillgång till företagshemligheter.

Ett lojalitetsbrott från en sådan persons sida bedöms därför strängare än för en person med lägre befattning. När man ska avgöra vad som är hög respektive låg befattning ska man huvudsakligen titta på den anställdes faktiska arbetsuppgifter och inte enbart på titel eller hierarkisk befattning.

Även en arbetsplats storlek kan tänkas ha betydelse för hur allvarligt man ska se på ett lojalitetsbrott, eftersom de samarbetsproblem som kan uppstå i sådana situationer lättare kan lösas genom omplacering eller liknande i större företag jämfört med ett företag med några få anställda (jfr AD 1986 nr 95). Kraven på lojalitet kan därför vara större på anställda i småföretag än i stora företag.

3b. Rätt för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet

Med anställningsförhållandet följer en rätt för arbetsgivaren att fritt leda och fördela arbetet. Denna rätt gäller – enligt den rättspraxis som slogs fast av Arbetsdomstolen redan under 1930-talet – oavsett om den finns inskriven i kollektivavtal eller inte. Den kan dock begränsas genom bestämmelser i lag eller avtal. Efter 1976 års medbestämmandereform har arbetsledningsrätten i viss mån även inskränkts genom avgöranden i Arbetsdomstolen. Det gäller till exempel vid ingripande omplaceringar som beror på personliga skäl (AD 1978 nr 89, det så kallade bastubadarmålet) eller väsentliga förändringar av arbetstidens förläggning (AD 1979 nr 66 och 1981 nr 124). Ett annat exempel på en laglig begränsning är den samrådsskyldighet som arbetsgivaren måste iaktta innan beslut tas om viktigare förändringar av verksamheten gällande arbets- och anställningsförhållanden (se 11 § medbestämmandelagen).

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt ger arbetsgivaren möjlighet att upprätta ordningsregler som ska gälla på arbetsplatsen. I sådana ordningsregler kan det finnas bestämmelser om tystnadsplikt och yppandeförbud.

Det följer av lojalitetsplikten att en arbetstagare har en skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner. Som anställd har man avtalat om att utföra vissa arbetsuppgifter och är därför skyldig att utföra allt arbete som håller sig inom ramarna för anställningen. Man är till exempel inte tvungen att som banktjänsteman tvätta chefens bil eftersom detta inte ligger inom anställningsavtalets ram. Chefen må ha rätt att leda och fördela arbetet, men detta ska hålla sig inom rimliga gränser. Inom ramen för den bedrivna verksamheten är arbetstagaren dock skyldig att utföra allt arbete som kan tänkas innefattas i anställningsavtalet. Att inte följa en arbetsgivarinstruktion kan betraktas som arbetsvägran och kan i värsta fall leda till uppsägning.

En anställd behöver inte göra något som inte går att utföra, t ex. att köra en buss mellan Stockholm och Göteborg på 30 minuter. Han eller hon behöver inte heller utföra något som är olagligt eller som är förenat med fara. En arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren har möjlighet att utöva tolkningsföreträde i frågor om arbetsskyldighetens omfattning (34 § MBL). Det innebär att arbetstagarorganisationens mening normalt gäller till dess tvisten om arbetskyldigheten slutligen har avgjorts.

Det finns också begränsningar av arbetsgivarens möjligheter att agera vid brott mot lojalitets- eller lydnadsförpliktelser. Är det fråga om allvarliga brott mot dessa regler kan detta – som vi tidigare sagt – utgöra saklig grund för uppsägning eller ibland till och med avsked. Arbetsgivaren kan också ge den

anställde en varning eller tillsägelse. För att kunna vidtaga disciplinära åtgärder krävs stöd i lag eller avtal (se 62 § medbestämmandelagen och AD 1972 nr 7 samt för den statligt reglerade sektorn 14-21§§ och 34-35§§ LOA).

3c. Saklig grund för uppsägning/avsked

För att få säga upp ett anställningsavtal krävs saklig grund enligt 7 § lagen om anställningsskydd. Enligt 18 § får avskedande endast ske om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren

Det finns två uppsägningsgrunder: personliga skäl och arbetsbrist. För att en anställd ska kunna sägas upp på grund av personliga skäl krävs att det föreligger problem som beror på arbetstagaren och som arbetsgivaren inte kunnat komma till rätta med trots omfattande ansträngningar. Arbetsdomstolen har i sin praxis slagit fast att omplaceringar av personliga skäl med särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren kan underkastas en rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning. Då krävs att objektivt godtagbara skäl föreligger för åtgärden (AD 1978 nr 89; den så kallade bastubadardomen).

Rättsgrundsatsen ”god sed på arbetsmarknaden” är en oskriven rättsprincip som upprätthålls i Arbetsdomstolens praxis och vars innebörd bland annat är att arbetsledningsrätten inte kan utövas på ett otillbörligt sätt och i strid mot god sed. En omplacering i strid mot goda seder kan angripas med rättsliga medel även om omplaceringen inte fått så ingripande verkningar att den innebär ett skiljande från anställningen. En rättslig prövning är i så fall möjlig på ett sätt som påminner om vad som gäller

vid uppsägning och i linje med den så kallade bastubadardomen (jfr AD 1983 nr 46).

Brott mot lojalitetsplikten kan som tidigare sagts utgöra saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Att en anställd sprider uppgifter om företaget till utomstående i strid med företagets instruktioner kan således utgöra ett lojalitetsbrott som arbetsgivaren inte ska behöva tåla.

Justitieombudsmannen har dock i flera beslut konstaterat att en anställd inom offentlig sektor som använder sin rätt till yttrandefrihet inte kan anses vara illojal. Anställningsavtalet kan därför inte sägas upp på denna grund.

Exempel: *En hälsovårdsinspektör vid Stockholms kommun avskedades sedan det visat sig att han hade påstått att företrädare för kommunens miljöförvaltning begått brott och anmält detta till åklagare och arbetsmiljöinspektionen. Arbetsdomstolen ansåg att hälsovårdsinspektören endast hade utnyttjat sin yttrandefrihet. Det fanns därför ingen grund för avskedande och inte ens saklig grund för uppsägning (AD 2003 nr 51).*

Exempel: *Ett exempel som nämnts i dessa sammanhang är om en kommun beslutar att det bara ska serveras vatten till maten på kommunens förskolor. Anta att en föreståndare för en förskola protesterar högt och mobiliserar en protestgrupp mot beslutet. Föreståndaren kan inte anses agera illojalt i och med detta. Det är först om hon trots beslutet byter ut vattnet mot mjölk som hon överskrider vad som är tillåtet för en anställd.*

3d. Lex Maria och Lex Sarah

Inom hälso- och sjukvården, vissa delar av socialtjänsten och i verksamheter enligt lagen om stöd och

service för vissa funktionshindrade finns bestämmelser om att anställda i verksamheterna ska uppmärksamma arbetsgivarna på vårdskador, risker för vårdskador och allvarliga missförhållanden. Arbetsgivarna ska sedan utreda de rapporterade händelserna och utifrån utredningarna vidta förebyggande åtgärder. I vissa fall ska arbetsgivarna även göra anmälningar om det inträffade till Socialstyrelsen. Dessa anmälnings-skyldigheter kallas Lex Maria och Lex Sarah.

Bestämmelserna är utformade på olika sätt, men har likartade syften; att verksamheterna ska förbättra sin kvalitet och säkerhet genom att lära av sina misstag. Anmälnings-skyldigheterna ska vara ett stöd för personalen att göra en anmälan utan rädsla för repressalier från arbetsgivaren. Lex Maria och Lex Sarah kan man kalla "visslarlagar" eftersom de inte bara medger, utan till och med ålägger anställda att anmäla fel och brister i arbetsgivarens verksamhet. Lagarna gäller i såväl offentlig som enskilt driven verksamhet. Yttrandefriheten är i dessa fall alltså utökad på så sätt att den anställda till och med är skyldig att i vissa situationer föra uppgifter vidare om arbetsgivarens verksamhet. Uppgifter om enskilda (patienter, brukare med flera) omfattas dock av sekretess.

Lex Maria Bakgrunden till namnet och lagen härrör från 1936 då fyra patienter på Maria sjukhus i Stockholm avled efter att de injicerats med desinfektionsmedel i stället för bedövningsmedel. Bestämmelsen innebär att vårdgivare är skyldiga att rapportera händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en allvarlig vårdskada i den egna verksamheten till Socialstyrelsen.

För att regelverket ska fungera har lagstiftaren även ålagt anställda inom hälso- och sjukvården en

skyldighet att bidra till hög patientsäkerhet genom att bland annat rapportera vårdskador och risker för vårdskador (avvikelserrapport) till vårdgivaren (se 6 kap. 4 § patientsäkerhetslagen). Vårdgivaren ska i sin tur göra en utredning av det inträffade och därefter bedöma om händelsen ska anmälas till Socialstyrelsen.

Om en anställd gång på gång underlåter att göra avvikelserrapporter enligt lagen kan det bli en arbetsrättslig fråga. Arbetsgivaren kan vidta arbetsrättsliga åtgärder mot den anställda, såsom varning eller i allvarliga fall uppsägning. En annan konsekvens av att underlåta att rapportera avvikelser kan också vara kritik från Socialstyrelsen. Detta gäller bland annat om händelsen anmäls som ett klagomålsärende. Socialstyrelsen kan också kritisera en vårdgivare om denne underlåter att göra en Lex Maria-anmälan.

Lex Sarah är en liknande lag som har sin bakgrund i avslöjanden om missförhållanden i vård av gamla. I oktober 1997 uttalade sig den 23-åriga undersköterskan Sarah Wägnert i SVTs nyhetsprogram Rapport om vanvård av gamla på äldreboendet Polhemsgården i Solna där hon arbetade. Dessa avslöjanden ledde till en ändring i socialtjänstlagen, den så kallade Lex Sarah (se 14 kap. 2 §). Enligt denna bestämmelse är den som är anställd på en inrättning som vårdar äldre, både i privat och i offentlig regi, skyldig att genast rapportera missförhållanden i omsorgen till socialnämnden i kommunen. Är det ett äldreboende eller vårdhem i privat regi ska rapportering ske till den som är ansvarig för verksamheten. Det framgår uttryckligen av lagen i vilka situationer det finns en skyldighet att omedelbart göra en anmälan. Alla som arbetar inom den här typen av verksamheter omfattas, även frivilligarbe-

tare, det vill säga personer som utför ideellt arbete.

Den som inte får gehör för sin anmälan inom verksamheten kan anmäla missförhållanden direkt till Socialstyrelsen som är tillsynsmyndighet. Sedan 2005 har det även i lag om stöd och service för vissa funktionshindrade funnits en Lex Sarah som ålägger de anställda samma skyldighet att omedelbart anmäla missförhållanden.

Lex Sarah har från och med den 1 juli 2011 utökats till att omfatta all verksamhet inom socialtjänsten och också all verksamhet som lyder under statens institutionsstyrelse (SiS). Den nya Lex Sarah är en mer allmänt utformad bestämmelse som anger att var och en som fullgör uppgifter inom den verksamhet som regleras av Lex Sarah ska medverka till god kvalitet i den verksamhet som bedrivs och till de insatser som genomförs. I andra bestämmelser specificeras den närmare skyldigheten att anmäla missförhållanden.

En begränsning i den nya lagen är att frivilligarbeta-re, som inte får mer än tackning för sina utgifter, inte längre omfattas av skyldigheten att anmäla.

Det finns ingen direkt sanktion för den som inte anmäler missförhållanden enligt Lex Sarah. En underlåtenhet att anmäla missförhållanden innebär dock att den anställda inte fullgör sina arbetsuppgifter och skyldigheter enligt anställningsavtalet och kan därför få konsekvenser för honom eller henne enligt det arbetsrättsliga regelsystemet.

4 . YTTRANDEFRIHET I ARBETSLIVET

4a. Offentligt anställd

- Din grundlagsenliga yttrandefrihet gäller även i din anställning.
- Du får inte utsättas för repressalier för att du utnyttjat din yttrandefrihet.
- Du får vända dig till massmedia och göra intervjuer på din arbetstid.
- Du har rätt att vara anonym när du vänder dig till massmedia (meddelarskydd).
- Arbetsgivaren får inte försöka ta reda på vem som vänt sig till media (efterforskningsförbud).
- Yttrandefriheten gäller även dig som är chef.
- Du har rätt att informera allmänheten om vilka konsekvenser ett politiskt beslut innebär.
- Du får inte mot arbetsgivarens vilja bedriva opinion mot arbetsgivarens beslut under arbetstid och i arbetsgivarens lokaler.
- Arbetsgivaren får utse en person som yttrar sig för myndighetens räkning.
- Kontakta facket om du vill ha hjälp eller får problem.

Cirka en tredjedel av alla arbetstagare i Sverige är offentliganställda. Det gäller arbetstagare som är anställda av stat, kommun eller landsting, till exempel arbetstagare inom den offentliga vårdverksamheten eller hos en domstol. Även anställda i statliga affärsdrivande verk är offentliganställda eftersom verken

räknas som statliga myndigheter (jfr 1 § lagen om offentlig anställning). På grund av en omfattande bolagisering finns det numera bara fyra affärsdrivande statliga verk (Statens järnvägar, Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät).

Anställda inom den affärsverksamhet som numera bedrivs i statligt ägda bolag, exempelvis Sveriges Bostadsfinansieringsaktiebolag (SBAB), anses inte vara offentliganställda. För anställda inom verksamheter som drivs av privata bolag, men som faller under reglerna om handlingars offentlighet och sekretess gäller vissa regler om rätten att meddela och offentliggöra uppgifter, samt förbud mot repressalier. Exempel på sådana verksamheter är vårdinrättningar som bedrivs i privat regi, men med en kommun som uppdragsgivare och betalare (se vidare avsnitten 4b och 4d).

För de som arbetar i offentlig tjänst finns till synes motstridiga intressen avseende dels den anställdes yttrandefrihet gentemot staten, och dels den anställdes lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare, som också är staten.

Yttrandefriheten utgör en förutsättning för en fri debatt om myndigheternas handlande och det möjliggör också en granskning av hur offentliga tjänstemän sköter sina åligganden.

Staten får inte begränsa medborgares rätt att yppa information och upplysningar annat än om det föreskrivs i lagstiftning. Staten kan därför inte heller begränsa de anställdas yttrandefrihet utan stöd i sekretessföreskrifter. En offentlig arbetsgivare kan därför inte binda sina anställda vid sekretess genom avtal på samma sätt som på den privata sektorn. En offentligt anställd kan således fritt ge uttryck för sin uppfattning rörande den egna myndighetens eller

annan myndighets verksamhet såvida tystnadsplikt inte gäller för uppgifterna. En utvidgad rätt att lämna ut uppgifter följer dessutom av meddelarfriheten. Enligt denna kan till och med vissa sekretessbelagda uppgifter avslöjas utan påföljd för den som röjer informationen.

Justitiekanslern har i beslut uttalat att offentlig-anställdas yttrandefrihet endast begränsas på så sätt att utövandet av deras yttrandefrihet inte får ta så lång tid att den anställda inte hinner utföra sina arbetsuppgifter. Om den anställda låter sig intervjuas under en kortare tid under arbetsdagen är det dock tillåtet och arbetsgivaren får inte förhindra det.

Skyddet innebär att en myndighet inte får ingripa vare sig formellt eller informellt mot någon för att han eller hon har använt sig av sin grundlagsstadgade rätt att yttra sig i massmedier eller på annat sätt ge uttryck för sin uppfattning. En myndighet får inte heller försöka motarbeta att den anställda använder sig av sina rättigheter. En arbetsgivare får således inte genom generella uttalanden eller genom kritik i enskilda fall försöka påverka arbetstagaren i fråga om det sätt på vilket yttrandefriheten används. Detta gäller även i de fall en myndighet anser att arbetstagaren har lämnat felaktiga uppgifter. Myndigheten är i stället hänvisad till att på lämpligt sätt bemöta och rätta sådana uppgifter. Det finns ju inget hinder mot att myndigheten går ut och kritiserar den åsikt som framförts eller allra helst bemöter den kritik som framförts. Det är dock viktigt att den som lämnat uppgifterna inte känner sig hotad eller känner att han eller hon kommer att bli utsatt för repressalier på grund av myndighetens reaktion på uppgifterna.

Anställda inom offentliga förvaltningar har därför en

större möjlighet att kritisera sin arbetsgivare offentligt än vad privatanställda har. Den som är anställd vid en myndighet har rätt att, utan att behöva frukta att bli föremål för repressalier från myndighetens sida, offentligt framföra synpunkter på myndighetens organisation och verksamhet som avviker från arbetsgivarens uppfattning.

Lojalitetsplikten gentemot en offentlig arbetsgivare är alltså underordnad yttrandefriheten. I övriga avseenden gäller dock lojalitetsplikten för anställda inom den offentliga sektorn, yttrandefriheten befriar inte arbetstagaren från att vara lojal med sin arbetsgivare. Arbetstagaren måste rätta sig efter arbetsgivarens instruktioner och utföra sitt arbete lojalt alldeles oavsett vad han eller hon anser om arbetsgivarens beslut. En arbetstagare är inte tvungen att utföra arbetsuppgifter som strider mot lag eller avtal eller som riskerar att orsaka någon skada, men i övrigt får arbetsgivaren fritt leda och fördela arbetet.

Yttrandefriheten omfattar inte bara rätten för en offentliganställd att kritisera sin arbetsgivare. Den omfattar även rätten att uttrycka sina personliga politiska åsikter. Innebörden av detta är 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 inte kräva av sina anställda att de ska ha en viss värdegrund eller att de på sin fritid ska avhålla sig från att ge uttryck för en viss typ av värderingar. Förtroende för myndigheten upprätthålls inte genom tillsyn av de anställdas åsikter utan att genom verksamheten utövas under lagarna och kontrolleras rättsligt. Så länge den anställde sköter sitt arbete på ett korrekt sätt är hans eller hennes åsikter således en privatsak (se JOs ämbetsberättelse 2010/11 s. 33).

Rättsfall

AD 1991 nr 106. En vakt vid Kronobergshäktet i Stockholm kallades "Häktets Föhrer" av de intagna och av vissa arbetskamrater. Vakten hade uttryckt vissa invandringsfientliga åsikter. När arbetsgivaren fick veta detta omplacerades arbetstagaren till en annan tjänst (rastgårdsvakt) med mer okvalificerade och enahanda arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen ansåg att omplaceringen var rättsstridig eftersom vakten hade skött sina arbetsuppgifter utan anmärkning och att omplaceringen endast hade skett som en följd av att vakten hade utnyttjat sin lagenliga rätt att uttala sig.

Rättsfall

AD 2007 nr 20. En polisman i Malmö hade skickat ett mail till stadens kommunalråd med ett innehåll om olika invandrargrupperns påstådda kriminalitet. Polismyndigheten avskedade honom. Enligt domstolens mening hade det inte funnits tillräckliga skäl för att skilja polismannen från anställningen. Av domen framgår att hänsynen till polismannens yttrandefrihet vägde tyngre än det förhållandet att staten inte längre hade förtroende för honom som polis och att allmänhetens förtroende för polisen kunde ha skadats.

Rättsfall

AD 2011 nr 74. En polisinspektör bloggade om sitt arbete på ett sätt som hans arbetsgivare ansåg var sexistiskt och kränkande. Arbetsdomstolen fann att polismannen inte fick avskedas för att han använde sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Domstolen hänvisade till den sammanfattning av rättsläget man gjort i tidigare mål (AD 2003 nr 51)

En offentlig arbetsgivare är även förbjuden att efterforska vem det är som har lämnat information till exempelvis en tidning (se även avsnitt 2d).

Man ska dock vara medveten om att en arbetsgivare får agera med anledning av att uppgifter lämnats till media, exempelvis genom att kalla personal till ett möte eller skicka ut information. Vid ett sådant möte får ingen kritik riktas mot den som lämnat uppgifterna. Syftet ska vara att informera och försöka klargöra hur arbetsgivaren avser att hantera frågan. Det är mycket viktigt att en arbetstagare som är informationsgivare inte utsätts för obehag för att han eller hon har kontaktat medier.

Företagshemligheter

Lagen om skydd för företagshemligheter skyddar näringsidkare som driver rörelse. Enligt lagmotiven ska uttrycket "näringsidkare" tolkas vidsträckt och omfatta varje fysisk eller juridisk person som yrkesmässigt driver verksamhet av ekonomisk art oavsett om verksamheten är inriktad på vinst eller ej. Detta innebär att inte bara privata företag utan också de affärsdrivande verken är näringsidkare i lagens bemärkelse. Staten, kommunerna och landstingens verksamheter omfattas dock inte av lagens bestämmelser. Den närmare innebörden av lagens bestämmelser framgår av avsnitt 2d.

Sekretessklausuler och avtal om tystnadsplikt

Inom den offentliga sektorn är det inte tillåtet att ålägga arbetstagare tystnadsplikt utöver vad som följer av lagstiftning. Ett avtal om att arbetstagaren åtar sig att inte yppa vissa uppgifter är alltså inte tillåtet.

Policydokument

På många arbetsplatser finns det så kallade policydokument som föreskriver rutiner för massmedia-kontakter och hur interna klagomål ska hanteras.

Sådana dokument får inom offentliga sektorn inte innehålla några begränsningar av arbetstagarnas yttrandefrihet. Policyn ska endast bestämma om vem och hur någon kan uttala sig på arbetsgivarens vägnar. Den får således inte bestämma hur anställdas privata åsikter ska förmedlas till media. Det finns stora krav på att arbetsgivare ska vara tydliga. En arbetsgivarrepresentant måste därför vara nogg med att inte skicka ut instruktioner eller uppmaningar som kan tolkas som en inskränkning av yttrandefriheten.

En gemensam policy i vilken det föreskrivs att anställda inte får ge ut en viss typ av information är inte tillåtet i offentlig verksamhet och kan föranleda anmärkningar från JO. Det är inte heller tillåtet att föreskriva att de anställda inte får delta i debatter eller politiska möten.

Exempel

En sjukhusdirektör delade ut en skrivelse till sina underordnade chefer i vilket det bland annat stod följande beträffande nedskärningar:

”Detta får under inga omständigheter leda till en attityd där man i dialog med patienten hänvisar till besparingar som orsak till än det ena än det andra.”

De anställda uppfattade detta som att de förbjöds att yttra sig om nedskärningarna i diskussioner med patienter. JO poängterade att det är viktigt att en arbetsgivare uttrycker sig klart och tydligt i policydokument så att instruktionen inte kränker de anställdas yttrandefrihet (JO 1998/99 s 329).

En anställd flexade ut en kvart under arbetsdagen och skrev en insändare som var kritisk till kommunen, som också var hans arbetsgivare. Arbetsgivaren ansåg att han hade varit illojal och mannen vände sig

då till JO eftersom han ansåg att kommunen ingripit mot hans yttrande- och meddelarfrihet. JO inhämtade ett yttrande från kommunen som menade att man inte försökt begränsa mannens yttrandefrihet utan varit kritisk till att han använt flextiden på ett felaktigt sätt och dessutom använt sin dator till att skriva en kritisk insändare, vilket var ett brott mot IT-policyn. JO har inget att säga i fråga om flextiden. Däremot ansåg JO att om det är tillåtet för de anställda att använda arbetsdatorerna för privata ändamål när de är lediga så är det också tillåtet för dem att skriva kritiska insändare. (JO 2011-05-04 Mål nr 2397-2010)

Även en instruktion om att personalen inte får lämna ”felaktig information” till media är ett brott mot yttrandefriheten; den offentlige arbetsgivaren har ju inte ensamrätt på att bestämma vad som är rätt och fel i informationshänseende (JO 1994/95 s 521).

Ett policydokument avseende IT-användandet på en myndighet kan vara mycket användbart och skapa en trygg och positiv arbetsmiljö om det utformas rätt. Policyn bör tydligt förklara arbetstagarnas rätt att yttra sig och bör även förklara om det föreligger några begränsningar i den rätten eller ej. Dokumentet bör även ta upp vad de anställda bör tänka på vid användande av sociala medier. Om arbetsgivaren inte accepterar att arbetstagarna använder sina datorer eller telefoner i privat syfte bör detta framgå klart i policyn och den måste tillämpas konsekvent. En sådan policy kan förhindra att arbetstagare tar kontakt med utomstående via sin arbetsdator eller telefon för att uttrycka sina åsikter. Policyn har ingen effekt om den bara finns i pappersform och inte följs i praktiken.

Arbetsgivarens kläder och kännetecken

Kan man som anställd bära kläder eller uniform som arbetsgivaren tillhandahållit när man deltar i exempelvis demonstrationer eller politiska möten?

Det korta svaret är att det inte är tillåtet att använda arbetsgivarkläder vid manifestationer om arbetstagen inte är där som representant för myndigheten. Det finns i annat fall en risk för att omgivningen uppfattar det som att en representant för myndigheten deltar i protesten eller manifestationen. Arbetstagen har endast en personlig yttrandefrihet; han eller hon kan aldrig mot arbetsgivarens vilja ge uttryck för dennes åsikt. I regeringsformen finns det ett krav på att myndigheter ska vara sakliga och opartiska vid myndighetsutövning. Det är därför viktigt att ett förbud mot att använda myndighetens kläder tillämpas konsekvent vid demonstrationer.

Det bör dock poängteras att en offentligt anställd fritt får delta i demonstrationer och andra möten under sin fritid. Man kan utgå ifrån att det inte skulle utgöra risk för sammanblandning avseende vem den anställda representerar, även om den anställda deltar i en manifestation iklädd en t-shirt med myndighetens kännetecken på.

Sociala medier och IT

De flesta myndigheter använder sig av olika typer av informationsteknik såsom e-post, bloggar och olika interaktiva debattforum. Användningen av dessa forum kan suddas ut gränsen mellan vad myndigheten står för och arbetstagens personliga åsikter. Det är därför viktigt att arbetstagarna tydligt informeras om i vilka situationer de får använda sig av företagets informationsteknologi.

Det är inte självklart att anställda får använda arbetsgivarens teknik för privata syften. Om man inte får göra det, exempelvis om det finns risk för datavirus eller liknande, bör detta framgå av en tydlig policy som tillämpas konsekvent.

Anställda kan även vara aktiva på privata bloggar och i andra sociala medier på Internet. För offentliganställda gäller yttrandefriheten även för dessa media helt och hållet. Det är alltså fritt fram att uttrycka sina åsikter på Facebook eller Twitter.

Exempel *En anställd på Migrationsverket omplacerades till en lägre tjänst efter att på sin privata blogg ha uttryckt stöd för Israel i konflikten med Palestina. I ett tingsrättsavgörande ansåg domstolen att omplaceringen inte var arbetsrättsligt godtagbar. Även JO uttalade skarp kritik mot myndigheten för att den hade bestraffat en anställd som utnyttjat sin rätt att fritt yttra sig (JO dnr 149-2009, 567-2009).*

4b. Anställd i ett kommunalt bolag

- Kommunala bolag utför offentliga uppdrag men lyder i viss utsträckning under samma lagar och regler som privata bolag (se även under avsnitt 4e).
- Du har en rätt att meddela och offentliggöra uppgifter på samma sätt som en offentligt anställd.
- Det är straffbart för arbetsgivaren att efterforska vem som lämnat uppgifter.
- Din arbetsgivare får inte utdela några repressalier för att du har utnyttjat din yttrandefrihet.

Checklista:

- Kontrollera att ditt anställningsavtal inte innehåll-

ler begränsningar i din yttrandefrihet utöver vad som tillåts enligt gällande lagstiftning.

- Om din arbetsgivare ger dig instruktioner som begränsar din yttrandefrihet – ifrågasätt!
- Kontakta din fackliga organisation för att få stöd och råd angående dina rättigheter.

Begreppet ”kommunala bolag” innefattar bolag, stiftelser och föreningar där kommun, landsting eller kommunförbund har ett rättsligt inflytande i beslutsprocessen. I det följande nöjer vi oss dock med att kalla dem för kommunala bolag.

De kommunala bolagen omfattas av både offentliga och privata förpliktelser. Bolagen utför offentliga tjänster och drivs av kommun eller landsting, men de är inte myndigheter utan lyder under samma lagar och regler som privatägda företag, vilket bland annat innebär att det finns ett vinstkrav. Bolagens styrelser består helt eller till största delen av politiker som har erhållit sitt uppdrag från medborgarna, men de har till uppgift att främja bolagets och inte nödvändigtvis allmänhetens intressen.

Lagstiftningen angående insyn i kommunala bolag har utvidgats de senaste femton åren, till exempel på vis att reglerna om offentliga handlingar även ska gälla för kommunala bolag. 2006 trädde en lagändring i kraft som gav anställda i kommunala bolag (som omfattas av sekretesslagens regler om handlingars offentlighet och sekretess) samma meddelarskydd och samma skydd mot arbetsrättsliga bestraffningar som anställda vid myndigheter. Bestämmelsen anger att grundlagarnas regler om förbud mot att efterforska meddelare och förbud mot repressalier även gäller anställda i kommunala bolag.

Verkställande direktörer, vice verkställande direktörer, styrelseledamöter och styrelsesuppleanter är dock undantagna från detta förstärkta meddelarskydd. Detta beror bland annat på att det enligt aktiebolagslagen är möjligt att föra en skadeståndstalan mot en företrädare för bolaget som förorsakat bolaget skada genom ett publiceringsmeddelande.

Lagändringen fördes in i dåvarande sekretesslagen, men återfinns idag i 13 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen. Bakgrunden till lagändringen står till viss del att finna i ett uppmärksammat mål från Arbetsdomstolen:

AD 1997 nr 57. Tre ambulanssjukvårdare anställda hos Samariten Ambulans AB larmade i media om att bakluckor åkt upp under färd och att det ibland inte var möjligt att låsa fast britsarna i ambulanserna. Arbetsgivaren hade fått information om bristerna men inte åtgärdat dem. De tre ambulanssjukvårdarna blev uppsagda från sina anställningar på grund av illojalitet.

Arbetsdomstolen ansåg att det inte förelåg saklig grund för uppsägning. Domstolen betonade att man särskilt skulle beakta att det är mycket viktigt för allmänheten att ambulansverksamhet bedrivs på ett riktigt sätt. Domstolen förklarade också att alla bolagets ambulanssjukvårdare i ett visst område hade "upplevt det som svårt att få kontakt med ansvariga inom bolaget och att få problem åtgärdade".

En av de uppsagda var ett skyddsombud som kontaktade tidningen Kommunalarbetaren. Efter artiklar i denna tidning intervjuades hon också i andra media. Enligt Arbetsdomstolens majoritet fick företaget tåla den kritik som skyddsombudet framfört. Men domstolens två arbetsgivarledamöter reserverade sig och ansåg att kritiken var

överdriven och att uppsägningen var korrekt. Vid en prognos av hur de anställda i framtiden skulle kunna arbeta tillsammans med arbetsgivaren konstaterade domstolen att det inte fanns några problem eftersom verksamheten sedermera övergått till ny arbetsgivare. Det förelåg därför inte saklig grund för uppsägning. Skadeståndet till skyddsbudet jämkades dock till hälften jämfört med de två andra ambulansförarna.

I rättsfallet AD 2011 nr 15 hade en undersköterska vid ett sjukhus (bedrivet i bolagsform) deltagit i TV-programmet Debatt och där hävdade att främlingsfientlighet förekommer vid sjukhuset. Han blev efter en tid förflyttad från sitt arbete på intensivvårdsavdelningen (IVA) till geriatriska kliniken. Sjukhuset hävdade att bakgrunden till förflyttningen var samarbetsproblem. För flyttningen av arbetstagaren krävdes vägande skäl enligt en bestämmelse i tillämpligt kollektivavtal. Samarbetssvårigheter på arbetsplatsen kan enligt ADs praxis godtas som vägande skäl för en förflyttning. Det var visat att det förekommit allvarliga motsättningar bland personalen på IVA. Eftersom bakgrunden till dessa motsättningar var att arbetstagaren utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet måste enligt AD ställas ”särskilt höga krav på de skäl som läggs till grund för en förflyttning av en arbetstagare”. Trots detta fann AD att sjukhuset hade vägande skäl att förflytta arbetstagaren från IVA till den geriatriska kliniken.³

Genom en lagändring i offentlighets- och sekretesslagen som trädde ikraft den 1 januari 2011 har rätten till yttrandefrihet för anställda i kommunala bolag stärkts ytterligare genom att den arbetsgivare som bryter mot efterforsknings- och repressalieför-

³ Arbetstagaren har med stöd av Kommunal tagit målet till Europadomstolen 2001-09-07

budet kan straffas. Syftet har från lagstiftarens sida varit att så långt som möjligt jämställa meddelarskyddet för anställda i kommunala bolag med det skydd som gäller för offentligt anställda. I 13 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen hänvisas därför även till förbuden att ingripa mot bruk eller missbruk av tryckfriheten eller yttrandefriheten enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

Efterforskningsförbudet enligt offentlighets- och sekretesslagen har numera samma innebörd som efterforskningsförbudet i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

4c. Anställd i ett statligt bolag

- Statliga bolag utför offentliga uppdrag, men lyder under samma lagar och regler som privata bolag (se även under avsnitt 4e).
- Lojalitetsplikten väger tyngre än yttrandefriheten och du kan drabbas av arbetsrättsliga sanktioner om du kritiserar din arbetsgivare offentligt.
- Om din arbetsgivare bedriver en myndighetsutövande verksamhet mot enskilda kan du ha samma rätt till yttrandefrihet som en offentligt anställd.

Checklista:

- Kontrollera om din arbetsgivare omfattas av bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen.
- Om din arbetsgivare ger dig instruktioner som begränsar din yttrandefrihet – ifrågasätt!
- Kontakta din fackliga organisation för att få stöd och råd angående dina rättigheter.

Statligt ägda bolag anses inte bedriva offentlig verksamhet och anställda i bolagen omfattas i allmänhet inte av något skydd för yttrandefriheten gentemot sin arbetsgivare. Arbetsgivaren kan därför begränsa de anställdas yttrandefrihet med sekretessavtal och lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren anses väga tyngre än yttrandefriheten.

Som exempel på ett statligt bolag kan nämnas Posten AB som har statens uppdrag att distribuera post till landets hushåll. Verksamheten bedrivs i aktiebolagsform och inte som en statlig myndighet.

Lagstiftningen angående insyn i statligt ägda bolag har utvidgats de senaste femton åren. Reglerna om offentliga handlingar gäller även för vissa statliga bolag i den mån de bedriver myndighetsutövning mot enskilda. Sedan 2006 har även anställda i vissa i offentlighets- och sekretesslagen angivna statliga bolag samma meddelarskydd och samma skydd mot arbetsrättsliga bestraffningar som anställda vid myndigheter. Vid till exempel Posten AB omfattas bland annat bolagets verksamhet avseende folkomröstningar och flyttanmälan av reglerna om handlingars offentlighet, men inte övrig verksamhet. Vilken verksamhet som omfattas av reglerna om handlingars offentlighet framgår av bilagan till offentlighets- och sekretesslagen. Bland undantagen återfinns även viss verksamhet inom Radiotjänst i Kiruna AB och SBAB.

Bestämmelsen i 13 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen anger att tryckfrihetsförordningens och yttrandefrihetsgrundlagens regler om förbud mot att efterforska upphovsman eller meddelare och förbud mot repressalier gäller även anställda i de i bilagan till lagen angivna statliga bolagen.

Verkställande direktörer, vice verkställande direk-

törer, styrelseledamöter och styrelsesuppleanter är dock undantagna från det förstärkta meddelarskyddet. Detta beror bland annat på att det enligt aktiebolagslagen är möjligt att föra en skadeståndstalan mot en företrädare för bolaget som förorsakat bolaget skada genom ett publiceringsmeddelande.

Reglerna om offentliga handlingar gäller även för statliga bolag i den mån myndighetsutövning har lagts över på bolagen.

Rätten till yttrandefrihet för anställda i statliga bolag har stärkts från och med den 1 januari 2011 genom att brott mot efterforskningsförbudet eller represalieförbudet har straffsanktionerats (se 14 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen). Syftet med ändringen är att så långt som möjligt jämställa meddelarskyddet för anställda i dessa statliga bolag med det skydd som gäller för offentligt anställda.

Utöver vad som tidigare sagts om yttrandefriheten för anställda i statliga bolag har de en lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet. Den behöver inte vara uttalad eller reglerad i anställningsavtalet; lojalitetsplikten finns där ändå. Lojalitetsplikten innebär att den anställde alltid ska måna om arbetsgivarens väl och arbetstagaren förväntas till och med sätta arbetsgivarens väl framför sitt eget (se även avsnitt 4e). Det gäller dock givetvis inte i en förhandling om lön- och andra anställningsvillkor; då får arbetstagaren först och främst se till sina egna intressen. Lojalitetsplikten väger tyngre än yttrandefriheten och den anställde får finna sig i att inte ha en frihet att offentligt uttala sig hur som helst om sin arbetsgivare.

En anställd hos Posten AB anses inte vara offentligt anställd och är därför inte skyddad mot av arbets-

givaren utfärdade bestämmelser om tystnadsplikt.

Företagshemligheter

Lagen om skydd för företagshemligheter skyddar information som finns hos näringsidkare. Begreppet näringsidkare ska tolkas i vidsträckt bemärkelse och inbegriper varje fysisk eller juridisk person som yrkesmässigt driver verksamhet av ekonomisk art, oavsett om verksamheten är inriktad på vinst eller inte. Anställda i statliga bolag, såsom exempelvis Posten AB, omfattas således av lagens regler, men med undantag för friheten att lämna ut uppgifter som är sekretessbelagda enligt offentlighets- och sekretesslagen på det sätt som tidigare beskrivits.

Posten AB är ett statligt ägt bolag inom vilket bland annat handlingar rörande medverkan vid allmänna val är offentliga handlingar och omfattas inte av reglerna om företagshemligheter. Uppgifter rörande affärsstrategier eller kundförteckningar torde dock omfattas av reglerna i lagen om skydd för företagshemligheter.

Det har funnits förbud mot att röja företagshemligheter sedan 1919, men den nuvarande lagen infördes 1990. Bland annat TCO kritiserade den för att den ansågs sätta munkavle på arbetstagare som ville avslöja oegentligheter inom företaget. Lagen om företagshemligheter möjliggör för företag att kräva skadestånd från personer som avslöjat affärshemligheter, så länge det inte är fråga om motiverade avslöjanden, såsom av kriminell verksamhet eller allvarliga arbetsmiljöbrister.

Det finns en bestämmelse i lagen som anger att den som med uppsåt olovligen bereder sig tillgång till en företagshemlighet kan dömas för företagsspioneri

(3 §) till böter eller fängelse i högst två år eller om brottet är grovt ända upp till sex år. Det finns också en bestämmelse om olovlig befattning med företags-hemligheter (4 §). Lagen innehåller vidare regler om skadestånd (5–10 §§). I 7 § sägs:

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbets-givaren som han har fått del av i sin anställning un-der sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den skall ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande.

Har förfarandet ägt rum sedan anställningen upp-hört, tillämpas första stycket endast om det finns synnerliga skäl.

Med ”företagshemlighet” avses all information som arbetsgivaren vill hålla hemlig och vars röjande kan medföra skada i konkurrenshänseende. Informatio-nen kan bestå av kundlistor, ritningar, arbetsmodel-ler med mera. Någon skada behöver inte ha inträffat för att ett röjande ska anses vara förbjudet. Lagen gäller endast ”obehöriga angrepp” vilket innebär att det under vissa förutsättningar är tillåtet att avslöja företagshemligheter. Följande situationer avses:

- Information om brott som har fängelse i straffskalan.
- Även andra särskilt allvarliga missförhållanden får avslöjas, exempelvis vissa brott mot arbetsmiljö-lagen eller att företaget tillhandahåller hälsofar-liga produkter till konsumenter.
- Det är också tillåtet att ”någon utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som han eller någon före honom har fått del av i god tro”.

Brottet eller missförhållandet måste vara bevisat. Enbart en misstanke räcker inte för att få avslöja

företagshemligheter. Det måste också finnas ”fog” för avslöjandet, det vill säga att arbetstagaren måste göra en avvägning om avslöjandet är nödvändigt oaktat att missförhållandet därmed kommer till allmänhetens kännedom. Om den vållade skadan inte står i rimlig proportion till vad som avslöjas är det inte tillåtet.

Arbetstagaren måste vända sig till den som ska offentliggöra uppgifterna eller avslöja dem till behörig myndighet. Det direkta syftet med röjandet av hemligheten ska alltså vara att avslöja just missförhållandena och ingenting annat.

En arbetstagare är alltid fri att rådgöra med sin fackförening inför ett beslut om hon eller han ska röja en uppgift eller inte under förutsättning att det sker i form av en principdiskussion utan att nämna det som kan vara en företagshemlighet. De fackliga företrädarna kan anses vara obehöriga personer. Då får arbetstagaren inte ens för dessa avslöja den hemliga informationen, men han eller hon kan diskutera med facket om vad som principiellt sett är tillåtet eller otillåtet enligt lagen.

Kritikrätten

Ett statligt ägt bolag har möjlighet att begränsa arbetstagarnas kritikrätt och yttrandefrihet om företags verksamheter. Privata arbetsgivare, vilket det statliga bolaget jämföras med i detta fall, kan även i vissa fall vidta arbetsrättsliga åtgärder mot den som har kritiserat arbetsgivaren offentligt. All kritik kan dock inte utgöra grund för uppsägning. Om kritiken gjorts i ett ärligt försök att komma till rätta med problem på arbetsplatsen så kan agerandet anses motiverat och därför inte utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. Kritik som endast syftar till att skada

arbetsgivaren är dock ofta ett brott mot lojalitetsplikten och kan utgöra saklig grund för uppsägning eller till och med grund för avsked.

En anställd i ett statligt bolag har rätt att anmäla företagets verksamhet till behörig tillsynsmyndighet. Även information om företagshemligheter är tillåtet förutsatt att det är fråga om ett allvarligt brott eller missförhållande. Det kan dock vara svårt för en enskild person att avgöra vad som är ett allvarligt brott eller ett allvarligt missförhållande.

Arbetsgivarens kläder och kännetecken

Kan man som anställd bära kläder eller uniform som arbetsgivaren tillhandahållit när man deltar i exempelvis demonstrationer eller politiska möten?

Det korta svaret är att det inte är tillåtet att använda arbetsgivarens kläder vid manifestationer om man inte är där som representant för bolaget. Det finns i annat fall en risk för att omgivningen uppfattar det som att en representant för bolaget deltar i protesten eller manifestationen. Arbetstagaren har ju endast en personlig yttrandefrihet; han eller hon kan aldrig mot arbetsgivarens vilja ge uttryck för dennes åsikt. En person anställd i ett statligt bolag får dock delta i demonstrationer eller andra möten under sin fritid. Det skulle antagligen inte vara ett lojalitetsbrott om en anställd deltar i en manifestation iklädd en t-shirt med företagets kännetecken.

4d. Anställd i entreprenadföretag som utför arbete åt offentligfinansierad verksamhet

- Din grundlagsstadgade yttrandefrihet gäller inte på jobbet (se mer om detta i avsnitt 4e).

- Stat, kommun eller landsting har möjlighet att i avtal med entreprenören kräva att allmänheten får insyn i verksamheten.
- Den outtalade lojalitetsplikten ger arbetsgivaren rätt att förvänta sig att du inte talar illa om din arbetsgivare offentligt.
- Du har rätt att vara anonym om du vänder dig till media, men din arbetsgivare får försöka ta reda på vem som har lämnat uppgifterna.
- Du kan drabbas av arbetsrättsliga konsekvenser om du brutit mot lojalitetsplikten utom i vissa fall.
- Du har en kritikerätt mot din arbetsgivare under förutsättning att:
 - Du först har försökt kontakta din chef för att få en ändring till stånd.
 - Dina påståenden om fel och brister är korrekta eller görs i god tro, det vill säga du måste åtminstone på goda grunder tro på att det du säger är riktigt.
 - Ditt främsta syfte är inte att skada arbetsgivaren.
- Du kan i samband med att du undertecknade ditt anställningsavtal även ha undertecknat en sekretessklausul som ytterligare förbinder dig att inte tala om arbetsgivarens göranden och låtanden med utomstående.
- Du kan bli skadeståndsskyldig om du sprider företagshemligheter utanför företaget.

Checklista:

- Kontrollera vad det står i avtalet mellan staten (myndigheten), kommunen eller landstinget och din arbetsgivare avseende allmänhetens insyn i verksamheten och de anställdas yttrandefrihet.

- Kontrollera om du har någon sekretessklausul i ditt anställningsavtal.
- Kontakta din fackliga organisation om du är osäker på vad som gäller eller behöver hjälp.

Anställda i privata företag som bedriver offentligt finansierad verksamhet har som grundregel ingen grundlagsskyddad yttrandefrihet på jobbet. Men om t ex en kommun eller ett landsting sluter avtal med ett privatägt företag om att utföra en kommunal angelägenhet, ska kommunen eller landstinget beakta intresset av att genom avtalet tillförsäkras information som gör det möjligt för allmänheten att få insyn i hur angelägenheten utförs (se 3 kap. 19 a § kommunallagen). Bestämmelsen gör det således möjligt för kommuner att skriva in meddelarskyddet som ett avtalsvillkor i anbudsunderlaget för välfärdstjänster.

Ett sådant avtal ger dock endast förpliktelser mellan parterna (beställaren och entreprenören). För att åtagandet ska ha reell effekt för den enskilde arbetstagaren bör förpliktelserna även tas in i kollektivavtal på området.

Riksrevisionen har i en rapport från år 2008 markerat att det föreligger brister i statens styrning av kvalitén inom, i det då aktuella fallet, äldreården. Kommunerna har en möjlighet att i avtalen med de privata utförarna av vården kräva insyn i verksamheten från allmänheten och stöd till personalen för att säkra kvalitén i verksamheten. Riksrevisionen ansåg dock att denna möjlighet att ställa tydliga krav utnyttjades alltför sällan.

4e. Privatanställd

- Din grundlagsenliga yttrandefrihet gäller inte på jobbet.

- Du har en kritikerätt mot arbetsgivaren, men den har följande begränsningar:
 - Du måste först kontakta din chef och försöka få en ändring till stånd.
 - Dina påståenden om fel och brister måste vara korrekta eller du ska vara i god tro, det vill säga du måste åtminstone på goda grunder tro på att det du säger är riktigt.
 - Ditt främsta syfte får inte vara att skada arbetsgivaren. Det kan i och för sig bli konsekvensen av att du påtalar ett missförhållande. Men om ditt syfte har varit att försöka få till stånd en förändring av missförhållandet, då har du agerat rätt.
- Du har rätt att vara anonym när du vänder dig till massmedia (meddelarskydd) men det finns inget förbud för arbetsgivaren att försöka ta reda på vem som vänt sig till media.
- Som chef har du endast små möjligheter att offentligt framföra kritik mot arbetsgivarens verksamhet.
- Du får inte mot arbetsgivarens vilja bedriva opinion mot arbetsgivarens beslut på arbetstid och i arbetsgivarens lokaler.
- Kontakta facket om du vill ha hjälp eller får problem.

Yttrandefriheten

Rätten att yttra sig om sin arbetsgivare är betydligt mer begränsad inom den privata sektorn än i den offentliga sektorn. En privatanställd person är inte skyddad av grundlagens regler om yttrandefrihet på samma sätt som en offentligt anställd.

Trots detta är det allmänt vedertaget att varje per-

son i grunden har en rätt att yttra sig om företeelser i samhället, inklusive det som omfattar den egna arbetsplatsen. Skillnaden är dock att i privata rättsförhållanden kan arbetsgivare och arbetstagare avtala bort yttrandefriheten. Det är därför en förhållningsfråga hur mycket man kan begränsa yttrandefriheten för en privat arbetstagare.

Så länge något avtal inte träffats, det vill säga så länge en person endast är arbetssökande så omfattas han eller hon inte av några begränsningar i yttrandefriheten gentemot en potentiell arbetsgivare. Det måste finnas ett avtal för att den anställde ska bli skyldig att hålla kritik eller information för sig själv.

En privatanställd måste normalt ta stor hänsyn till eventuella instruktioner från arbetsgivaren om att inte ge ut uppgifter om verksamheten till utomstående och vara försiktig med att kritisera arbetsgivaren offentligt. En enskild arbetsgivare har nämligen själv rätt att i princip helt bestämma vad utomstående ska få veta om företagets verksamhet.

En privat arbetsgivare kan föra in sekretessklausuler eller åtaganden om tystnadsplikt i anställningsavtalet. Dessa förpliktelser att inte röja information kan gälla både under och efter anställningen. Till skillnad från i offentlig verksamhet anses lojalitetsplikten mot en privat arbetsgivare väga tyngre än yttrandefriheten.

För att en privatanställds uttalande ska vara ett brott mot lojalitetsplikten har det i rättspraxis vuxit fram vilka förutsättningar som krävs för det.

- Den anställde har yppat uppgifter som arbetsgivaren haft ett intresse av att hålla hemligt.

- Uppgifterna är potentiellt skadliga för arbetsgivaren, om de kommer till en konkurrents kännedom.
- Yppandet sker på ett sätt som innebär en uppenbar risk för att andra än anställda får del av uppgifterna.
- Den anställde har haft uppsåt att skada sin arbetsgivare.

Exempel

AD 1961 nr 27. Målet gällde en flygmaskinist som publicerat negativa åsikter om arbetsgivaren och uppgifter om arbetsgivarens drifterfarenheter, ekonomi, personalfrågor med mera. Maskinisten blev avskedad i anledning av detta. I Arbetsdomstolens dom diskuterades den närmare innebörden av en arbetstagares lojalitetsplikt och huruvida publiceringen var ägnad att skada arbetsgivaren eller inte. Domstolen kom fram till att flygmaskinisten hade kunnat ventilera sin oro för flygsäkerheten på andra sätt än genom att publicera uppgifter i en tidning. Avskedandet var därför lagligen grundat.

I likhet med yttrandefriheten gäller meddelarfriheten i förhållande till det allmänna, men inte gentemot enskilda personer. Även meddelarrätten faller bort när det gäller en privatanställd. Det finns således inget skydd för en arbetstagare i privat sektor som lämnar sekretessbelagda uppgifter till till exempel en nyhetsredaktion för publicering. Reglerna om källskydd gäller dock om en person kräver att få vara anonym i en tidningsartikel eller intervju. Detta hindrar dock inte att en arbetsgivare på den privata sektorn kan försöka ta reda på hans eller hennes namn. Det är nämligen inte förbjudet för privata arbetsgivare att efterforska vem som läckt uppgifter om företaget. En persons anony-

mitet är alltså inte lika skyddad för privatanställda som för offentligt anställda.

Tystnadspliktsklausuler

När en anställning avslutas upphör i regel även lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren. I vissa fall kan dock lojalitetsplikten förlängas på så sätt att arbetstagaren undertecknar en klausul som förlänger hans eller hennes skyldighet att beakta arbetsgivarens intressen även efter det att anställningen har upphört. En utvidgad tystnadsplikt kan följa av det enskilda anställningsavtalet eller av kollektivavtal.

I vissa fall kan ett avtal om tystnadsplikt anses oskäligt omfattande. Det kan då jämkas eller förklaras ogiltigt i enlighet med avtalslagens regler. En arbetstagare som bryter mot tystnadsplikten som följer av ett avtal kan inte åtalas för brott mot tystnadsplikten enligt brottsbalkens regler, men väl bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren. Det går inte att avtala bort arbetstagarens rätt att slå larm om brottslig verksamhet eller allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen.

Företagshemligheter

Det har funnits förbud mot att röja företagshemligheter sedan 1919, men den nuvarande lagen infördes 1990. Bland annat TCO kritiserade den för att den ansågs sätta munkavle på arbetstagare som ville avslöja oegentligheter inom företaget. Lagen om företagshemligheter möjliggör för företag att kräva skadestånd från personer som avslöjat affärshemligheter, så länge det inte är fråga om motiverade avslöjanden, såsom av kriminell verksamhet eller arbetsmiljöbrister.

Det finns en bestämmelse i lagen som anger att den som med uppsåt olovligen bereder sig tillgång till en företagshemlighet kan dömas för företagsspioneri (3 §) till böter eller fängelse i högst två år eller om brottet är grovt ända upp till sex år. Det finns också en bestämmelse om olovlig befattningsmed företagshemligheter (4 §). Lagen innehåller vidare regler om skadestånd (5–10 §§). I 7 § sägs:

”En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den skall ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande.

Har förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört, tillämpas första stycket endast om det finns synnerliga skäl.”

Med ”företagshemlighet” avses all information som arbetsgivaren vill hålla hemlig och vars röjande kan medföra skada i konkurrenshänseende. Informationen kan bestå av kundlistor, ritningar, arbetsmodeller med mera. Någon skada behöver inte ha inträffat för att ett röjande ska anses vara förbjudet. Lagen gäller endast ”obehöriga angrepp” vilket innebär att det under vissa förutsättningar är tillåtet att avslöja företagshemligheter. Följande situationer avses:

- Information om brott som har fängelse i straffskalan.
- Även andra särskilt allvarliga missförhållanden får avslöjas, exempelvis brott mot arbetsmiljölagen eller att företaget tillhandahåller hälsofarliga produkter till konsumenter.
- Det är också tillåtet att ”någon utnyttjar eller röjer

en företagshemlighet som han eller någon före honom har fått del av i god tro”.

Brottet eller missförhållandet måste vara bevisat. Enbart en misstanke räcker inte för att få avslöja företagshemligheter. Det måste också finnas ”fog” för avslöjandet, det vill säga att arbetstagaren måste göra en avvägning om avslöjandet är nödvändigt för att missförhållandet kommer till allmänhetens kännedom. Om den vållade skadan inte står i rimlig proportion till vad som avslöjas är det inte tillåtet.

Arbetstagaren måste vända sig till den som ska offentliggöra uppgifterna eller avslöja dem till behörig myndighet. Det direkta syftet med röjandet av hemligheten ska alltså vara att avslöja just missförhållandena och ingenting annat.

En arbetstagare är alltid fri att rådgöra med sin fackförening inför ett beslut om hon eller han ska röja en uppgift eller inte under förutsättning att det sker i form av en principdiskussion utan att nämna det som kan vara en företagshemlighet. Fackets ombudsmän kan anses vara obehöriga personer. Då får arbetstagaren inte ens för dessa avslöja den hemliga informationen, men han eller hon kan diskutera med facket om vad som principiellt sett är tillåtet eller otillåtet enligt lagen.

Kritikrätten

En privat arbetsgivare har möjlighet att begränsa arbetstagarnas kritikrätt och yttrandefrihet avseende företagets verksamheter. Privata arbetsgivare kan även i vissa fall vidta arbetsrättsliga åtgärder mot den som har kritiserat arbetsgivaren offentligt. All kritik kan dock inte utgöra grund för uppsägning. Om kritiken gjorts i ett ärligt försök att komma till

rätta med problem på arbetsplatsen så kan agerandet anses motiverat och därför inte utgöra ett brott mot lojalitetsplikten. Kritik som endast syftar till att skada arbetsgivaren är dock ofta ett brott mot lojalitetsplikten och kan utgöra saklig grund för uppsägning eller till och med grund för avsked.

En privatanställd har rätt att anmäla företagets verksamhet till behörig tillsynsmyndighet. En sådan anmälan förutsätts dock normalt ha föregåtts av ett försök att först få till stånd rättelse internt (se AD 1988 nr 76 på nästa sida). Det är även tillåtet att röja information om företagshemligheter förutsatt att det är fråga om ett allvarligt brott eller missförhållande. Det kan dock vara svårt för en enskild person att avgöra vad som är ett allvarligt brott eller ett allvarligt missförhållande.

Några exempel som belyser kritikrättens gränser

Exempel

AD 1994 nr 79. Kjell-Erik var anställd på Värö bruk utanför Varberg i västra Sverige. Han kritiserade sin arbetsgivare i en fullmäktigedebatt och lämnade företagsinterna uppgifter om bland annat kemikaliemängder för publicering till en arbetsplatstidning och uttalade sig även kritiskt till arbetsgivaren i ett radioprogram. Spridningen av uppgifterna gjordes som del i en samhällsdebatt om företagets beredskap för en eventuell olycka på det närliggande kärnkraftverket i Ringhals. Arbetsgivaren ansåg det vara illojalt att Kjell-Erik lämnade ut uppgifter som företaget inte ville ha spridda och sade upp hans anställning på grund av personliga skäl.

Arbetsdomstolen ansåg att Kjell-Erik kunde kritiseras för att han lämnat ut företagsinterna uppgifter om kemikaliemängder och för att han lämnat ut vissa

andra interna uppgifter. Men dessa händelser låg flera år tillbaka i tiden och kunde inte utgöra grund för uppsägning. Kjell-Erik hade även därefter lämnat ut uppgifter som företaget inte velat ge spridning åt. Domstolen menade att man måste göra en bedömning av en anställds framtida lämplighet i stället för att koncentrera sig på vad som tidigare förekommit. Med tanke på att Kjell-Erik tidigare hade samarbetat med arbetsgivaren och tagit hänsyn till företagets önskemål ansåg förelåg det inte saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen har uttalat att personer i högre befattningar i ett privat företag i många avseenden har ett mycket större ansvar än övriga anställda. Det därför krävs betydligt mer av personer i chefspositioner i lojalitetshänseende. Det innebär att gränsen för deras kritikrätt är snävare. En chef har till exempel större insikt i företagets omständigheter och kan ha tillgång till företagshemligheter. Det är därför extra känsligt med kritik från sådana personer. Om man är i chefsposition eller inte avgörs inte enbart av titlar eller formell plats i hierarkin, utan även genom en bedömning av de faktiska arbetsuppgifter en person har.

Exempel

AD 1982 nr 110. En högre tjänsteman på ett mindre företag som hade sagts upp efter att ha uttryckt kraftig kritik mot bolagsledningens sätt att sköta bolaget och till bolagets framtid. Han hade vidare bland annat sagt till säljarna vid bolaget att de borde se sig om efter annat arbete. Arbetsdomstolen fann – med hänsyn till tjänstemannens ledande ställning i bolaget, hans bristande samarbetsvilja med bolagsledningen och att det inte gick att omplacera honom till en annan befattning – att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Av domen framgår att gränsen för vad arbetsgivaren

är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt i bland annat vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en arbetstagare har, desto större krav på lojalitet har arbetsgivaren rätt att ställa. Arbetstagarens kritik får inte övergå till att det framförs hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren.

Samtidigt betonade domstolen att ”arbetstagaren – och den fackliga organisationen – har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande”. Detta följer redan av att den medborgerliga yttrandefriheten är en av grundprinciperna i vårt samhällssystem och domstolen fortsätter: ”Rätten att kritisera är ... också en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat. En vidsträckt kritikerätt är vidare nödvändig för att en effektiv facklig verksamhet skall kunna bedrivas på arbetsplatsen”.

Arbetsdomstolen har i sin praxis godtagit att även företagsintern kritik kan ge arbetsrättsliga följder.

Exempel

AD 1988 nr 67. En hovmästare på ett hotell i Stockholm framförde kritik mot sin arbetsgivare och dess verksamhet, både internt och till utomstående. Brage C sades upp från sin anställning dels efter att ha skickat ett ilsket brev till sina överordnade med kritik för att han blivit omplacerad, dels för att han medverkat till att sprida negativa uppgifter om företaget till utomstående. Brage hade bland annat på hotellet satt upp affischer med reklam för en bok i vilken det framfördes uppgifter om att det förekom prostitution på hotellet och att en person i bolagets ledning var delaktig i denna verksamhet.

Arbetsdomstolen menade att ”en i princip långt-

gående kritikrätt ligger i linje med den allmänna yttrandefriheten och kan utgöra grunden för goda förhållanden på en arbetsplats”. Det finns dock en gräns där kritik inte längre är acceptabel och av godo. Domstolen ansåg att Brage uppträtt på ett sätt som inte är acceptabelt i anställningsförhållanden. Uppsägningen var därför sakligt grundad.

Domen innebär också att en arbetstagare inte bör påtala missförhållanden genom en anmälan till en myndighet utan att dessförinnan ha försökt få till stånd en rättelse genom att ta kontakt med företagsledningen, särskilt om det bedöms som om det inte har funnits några godtagbara skäl för en anmälan (se även till exempel 1986 nr 95; jfr AD 79/1994).

Avgörande för bedömningen av om framförd kritik kan leda till några påföljder eller inte, är huruvida arbetstagaren har uppsåt att skada arbetsgivaren eller om kritiken syftar till att förbättra verksamheten. Ett skadeuppsåt föreligger om det kan konstateras att arbetstagarens agerande inte varit ett allvarligt menat försök att komma till rätta med missförhållanden på arbetsplatsen.

Exempel

AD 1992 nr 87. Tidningen Dalslänningen hade gjort en undersökning bland tidningens läsare om vad de kände till om de lokala riksdagskandidaterna. Det visade sig att kunskapen var låg. Redaktionschefen Björn bestämde sig därför för att intervjua alla riksdagskandidater och skriva om dem i tidningen. En av kandidaterna var Stig, som även var ägare av tidningen och Björns arbetsgivare. När Björn kontaktade Stig ville han inte bli intervjuad. Björn valde då i stället att trycka de frågor han tänkt ställa och sätta ut Stigs namn och telefonnummer i tidningen så att läsarna själva kunde ringa och ställa frågorna.

Artikeln publicerades aldrig och Björn avskedades. Arbetsdomstolen ansåg avskedandet vara lagligen grundat eftersom Björns syfte med publiceringen troligen var att skada arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen har i flera mål uttalat att det är viktigt att vid en prövning av om saklig grund för uppsägning föreligger göra en bedömning av arbetstagarens framtida möjligheter att göra ett bra jobb. Vad som tillspetsats i en tidningsartikel behöver inte innebära att arbetstagaren fortsättningsvis kommer att missköta sina arbetsuppgifter, särskilt inte om han eller hon inte tidigare gjort sig skyldig till några förseelser i sitt arbete.

Arbetsdomstolen har uttalat att en arbetstagares kritik av arbetsgivarens verksamhet skulle kunna ha framförts på ett annat sätt än genom att offentliggöra uppgifter i en tidning. Inom offentlig verksamhet är det inte tillåtet för arbetsgivaren att ge de anställda några förhållningsorder om hur kritik ska framföras. Av rättspraxis framgår dock att det är viktigt att arbetstagaren anpassar sig efter arbetsgivarens tillsägelse att inte publicera uppgifter eller upphör med den offentliga kritiken. En anställd kan alltså i vissa fall ”läka” skadan som skett genom offentlig kritik genom att därefter anpassa sig efter arbetsgivarens önskemål och därmed förbättra sin egen prognos för framtiden.

Exempel

AD 1961 nr 27. En vid SAS anställd flygmekaniker avskedades för att han i en tidning hade publicerat uppgifter om flygbolagets personalfrågor, ekonomi, driftserfarenheter med mera, och uttalade sig negativt om företaget. Han motiverade detta med att han var oroad över flygsäkerheten. Arbetsdomstolen fann dock

att han hade kunnat framföra sin kritik och oro på annat sätt utan att skada SAS. Avskedandet var därför lagligen grundat. (Målet rör tid före LAS.)

Det kan även ha betydelse vilken spridning kritiken mot arbetsgivaren har fått. Om en arbetstagare gått ut i en dagstidning med sin kritik ger det kanske normalt ett större genomslag än om det publiceras i en specialtidning för en viss målgrupp, även om förhållandet ibland också kan vara det motsatta. Ibland måste man dock ta hänsyn till att arbetstagar- en ifråga kanske inte ens yttrat viss påstådd kritik; journalister kan ibland spetsa till och överdriva vissa uppgifter för att förmedla en mer dramatisk bild än den verkliga. Arbetstagaren kan då inte lastas för att ha orsakat en större skada än han tänkt.

Anställda inom den privata sektorn har således en tämligen långtgående rätt att anmäla missförhållanden till polisen eller till annan behörig myndighet.

Policyer och lojalitetsförklaringar

En privat arbetsgivare är relativt fri att formulera olika policyer med instruktioner om hur de anställda ska framföra kritik eller tala med massmedier. Det är mycket vanligt att arbetsgivare begär att kritik först framförs internt innan media eller andra utomstående kontaktas. Policyn bör också innehålla uppgifter om vem som får företräda företaget vid kontakter med media, en så kallade presskontakt.

På den privata arbetsmarknaden förekommer det att arbetsgivare kräver att arbetstagarna skriver under lojalitetsförklaringar. Sådana krav är i allmänhet rättsligt möjliga att uppställa, men det finns undantag.

Exempel

AD 1982 nr 159. En privatanställd lärare avskedades sedan hon vägrat skriva under en lojalitetsförklaring som skulle ha förhindrat henne att kritisera sin arbetsgivare genom brev eller skrivelser. Hon hade själv erbjudit sig att underteckna en lojalitetsförklaring som hon själv upprättat enligt vilken hon förband sig att arbeta för arbetsro och god atmosfär. AD ansåg inte avskedandet vara lagligen grundat.

Arbetsgivarens kläder och kännetecken

Kan man som anställd bära kläder eller uniform som arbetsgivaren tillhandahållit när man deltar i exempelvis demonstrationer eller politiska möten?

Det korta svaret är att det inte är tillåtet att använda arbetskläder vid manifestationer om arbetstagaren inte är där som representant för företaget. Det finns i annat fall en risk för att omgivningen uppfattar det som att en representant för företaget deltar i protesten eller manifestationen. Arbetstagaren har endast en personlig yttrandefrihet; han eller hon kan aldrig mot arbetsgivarens vilja ge uttryck för dennes åsikt. En privatanställd är dock inte förhindrad att delta i demonstrationer eller andra möten under sin fritid. Det skulle antagligen inte utgöra ett lojalitetsbrott om en anställd deltar i en manifestation iklädd en t-shirt med företagets kännetecken.

Sociala medier och IT

De flesta företag använder sig av olika typer av informationsteknik såsom e-post, bloggar och olika interaktiva debattforum. Användningen av dessa forum kan sudda ut gränsen mellan vad företaget står för och arbetstagarens personliga åsikter. Det är därför viktigt arbetstagarna tydligt informeras om

i vilka situationer de får använda sig av företagets informationsteknologi.

Det är inte självklart att anställda får använda arbetsgivarens teknik för privata syften. Om man inte får göra det, exempelvis om det finns risk för datavirus eller liknande, är det viktigt att det framgår av en tydlig policy som de anställda tagit del av och som tillämpas konsekvent.

Anställda kan även vara aktiva på privata bloggar och i andra sociala medier på Internet under sin fritid. Den rättsliga utgångspunkten är då att man inte får använda arbetsgivarens material eller utrustning (Arbetsgivaren kan givetvis ha en annan tillåtande policy, uttryckt eller underförstådd). På den privata sektorn gäller således ett mer restriktivt förhållningssätt jämfört med den offentliga sektorn. Privatanställda får inte ens på sin fritid offentligt kritisera sin arbetsgivare. Något att tänka på som privatanställd är att uppgifter på sociala medier kan få en enorm spridning väldigt snabbt vilket kan orsaka mer skada för arbetsgivaren än vad den anställda hade tänkt sig. Vid ett rättsligt avgörande om huruvida en anställd begått ett lojalitetsbrott genom kritiska eller negativa uttalanden görs en bedömning av hur stor spridning uppgifterna har fått och om de orsakat stor skada. Sociala medier är på detta sätt en risk för en arbetstagare som kanske har svårt att överblicka genomslaget av en kommentar på ett internetforum.

4f. Fristående konsult eller inhyrd arbetstagare

Om du bedriver egen verksamhet i enskild firma och arbetar som fristående konsult omfattas du inte

av det arbetsrättsliga regelsystemet. Din avtalspart behöver därför inte ha någon ”saklig grund” för att inte förlänga ditt avtal eller för att avsluta det. Har du avtal med en myndighet så kan inte denna ålägga dig begränsningar i din yttrandefrihet eftersom det allmänna endast kan begränsa yttrandefriheten genom lag. Det finns dock alltid en risk att till exempel företaget eller myndigheten som är uppdragsgivare inte förlänger ett avtal med en konsult som offentligt kritiserat uppdragsgivaren.

Lojalitetsplikt

En konsult anses ha en lojalitetsplikt mot sin uppdragsgivare. Lojalitetsplikten behöver inte uttryckligen vara inskriven i avtalet utan följer av avtalsförhållandet som sådant. Även om lojalitetsplikten inte är lika stark som i ett anställningsförhållande så kan den som är illojal – eller på annat sätt bryter mot sina avtalsförpliktelser – riskera att avtalet sägs upp. Om en konsult uttalar sig kritiskt till sin uppdragsgivare kan det orsaka skada för denne och därmed utgöra ett avtalsbrott, i vissa fall till och med ett grovt avtalsbrott som kan berättiga uppdragsgivaren att häva avtalet. Är det en offentlig uppdragsgivare så följer det av yttrandefriheten att konsulten offentligt kan kritisera sin uppdragsgivare.

Inhyrda arbetstagare

Precis som en fristående konsult är inhyrda arbetstagare oftast inte skyddade från repressalier vid kritik av det företag där de är placerade. Det bör dock observeras att diskrimineringslagens förbud mot diskriminering på grund av kön, etnicitet med mera även gäller för inhyrd eller inlånad arbetskraft (se 2 kap 1 § punkt 4).

Det krävs inte någon saklig grund för att ett bemanningsföretag på inhyrarens begäran upphör att hyra ut en person som är anställd hos bemanningsföretaget. Någon rättslig prövning av om det funnits tillräckliga skäl att avbryta uppdraget kan således inte komma till stånd.

Exempel

I januari 2011 blev tre inhyrda arbetstagare hemskickade från Volvo Powertrain i Skövde på grund av att de lämnat negativa kommentarer om företaget på Facebook. Volvo ville inte längre hyra in arbetstagarna som de ansåg hade agerat i strid med Volvos policy, och för de inhyrda arbetstagarna fanns det inget annat jobb som de kunde hyras ut till. Någon rättslig prövning om det fanns saklig grund för uppsägning kunde inte göras eftersom arbetstagarna inte hade något anställningsavtal med Volvo utan med uthyrningsföretaget. Om arbetstagarna hade varit anställda hos Volvo så hade kommentarerna på Facebook med stor sannolikhet inte utgjort saklig grund för uppsägning.

4g. Förtroendevald

Enskilda personers rätt – i förhållande till stat och kommun – att fritt sluta sig samman och tillhöra fackföreningar är en grundläggande fri- och rättighet skyddad i 2kap 1§ regeringsformen. Föreningsrätten regleras i 7§ MBL och innebär en rätt för enskilda arbetsgivare och arbetstagare att:

- tillhöra en arbetstagarorganisation eller arbetsgivarförening;
- utnyttja medlemskapet i en sådan organisation;
- verka för organisationen;

- verka för att fackföreningar och arbetsgivarorganisationer bildas.

I 8§ beskrivs de situationer då en föreningsrättskränkning föreligger. En sådan kränkning föreligger om någon vidtar en åtgärd riktad mot någon på motsidan som a) antingen är till skada för denne och beror på att han eller hon utnyttjat sin föreningsrätt eller b) sker i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. (Angående gränsen mellan vad som ska anses vara skyddat av den allmänna yttrandefriheten och vad som anses som åtgärder i MBLs mening, se AD 1982 nr 33)

För att en förtroendevald fackrepresentant ska omfattas av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) måste vissa krav vara uppfyllda (se 1 §). Exempelvis måste den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren underrätta arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Enligt lagtexten ska lagen tillämpas ”på den av som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor”. För att en förtroendevald fullt ska kunna komma i åtnjutande av lagens förmåner, till exempel rätten till betald ledighet, måste hans eller hennes fackliga uppdrag avse den egna arbetsplatsen. En förtroendevald person behöver dock inte nödvändigtvis vara anställd på den arbetsplatsen som omfattas av uppdraget. Lagen gäller även för så kallade regionala fackliga uppdrag.

På många mindre arbetsplatser finns det inga lokala fackklubbar trots att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. I förtroendemannalagen finns en regel om tillträdesrätt till andra arbetsplatser än den egna

för regionala uppdrag. Om ett fackligt uppdrag avser en annan arbetsplats än den egna är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta den få tillträde och vara verksam där i den omfattning som behövs för uppdraget (3 § andra stycket). Det är dock de fackliga organisationerna som får stå för kostnaderna för förtroendemannens verksamhet på andra arbetsplatser än den egna.

Regionalt förtroendevalda kan begära att få tillträde till de arbetsplatser som omfattas av uppdraget och få insyn i den verksamhet som bedrivs där. Det är meningen att han eller hon fritt ska få röra sig inom företags olika avdelningar för att hålla kontakt med de anställda och följa arbetsgivarens verksamhet. Detta gör att en arbetsgivare måste släppa in en person på arbetsplatsen som inte är bunden vid den lojalitetsplikt som de anställda är bundna till, och inte heller till eventuella tystnadsplikt- och sekretessklausuler.

Arbetsgivaren får inte lägga sig i vem som ska utses till ett visst fackligt uppdrag. Vid regionala fackliga uppdrag kan det till och med vara någon som är anställd hos en konkurrent. Lagstiftaren har därför gett arbetsgivaren en möjlighet att begära att den förtroendevalde beläggs med tystnadsplikt avseende den information han eller hon får del av i sitt uppdrag. Detta gäller dock endast för privatanställda, inte för arbetstagare i den offentliga sektorn (se 9 a §).

Det är tillåtet för förtroendemannen att föra vidare information till någon i styrelsen för facket, men då gäller tystnadsplikten även för den som fått del av informationen. Om förtroendemannen bryter mot tystnadsplikten kan fackföreningen åläggas att betala skadestånd, men den förtroendevalde kan inte bli åtalad för brott mot tystnadsplikten enligt brottsbalken.

Enligt medbestämmandelagen har kollektivavtalsbundna fackliga organisationer rätt till information om arbetsgivarens verksamhet som uppgifter om dess ekonomiska utveckling, företagets produktion och planer för framtiden (19 §). Facket har även rätt att granska böcker och räkenskaper och andra handlingar i syfte att ta tillvara sina medlemmars intressen. Detta ger fackföreningen en relativt vidsträckt rätt att ta del av känslig information och företagshemligheter. Arbetsgivaren har därför även enligt medbestämmandelagen en rätt att förhandla om att ålägga fackliga representanter tystnadsplikt.

Tystnadsplikt ska gälla om det kan antas att det utan tystnadsplikt skulle finnas en risk för att någon av parterna drabbas av "väsentlig skada". Det är ofta konkurrensmässiga faktorer som vägs in i prövningen. Om den fackliga representanten kan få del av uppgifter som kan skada arbetsgivaren i konkurrenshänseende kan det bli aktuellt med tystnadsplikt.

Kommer parterna överens så gäller tystnadsplikt. Om överenskommelse inte kan träffas ger lagen arbetsgivaren en möjlighet att väcka talan om tystnadsplikt. Det får då vid en domstolsprövning avgöras om fackrepresentanterna ska åläggas tystnadsplikt eller inte. Tystnadsplikt gäller för fackrepresentanten till dess frågan avgjorts i domstol. Arbetsgivaren måste väcka talan inom tio dagar från det att förhandlingarna om tystnadsplikt slutat i oenighet (se 21 §). Arbetsdomstolen har inte avgjort ett enda fall angående denna reglering, så antagligen har parterna kommit överens i samtliga förekommande fall. Detta gäller dock endast för privatanställda, inte för arbetstagare i den offentliga sektorn

4h. Skyddsombud

Den som har engagerat sig i arbetsmiljön på arbetsplatsen som ett skyddsombud eller som medlem i en skyddskommitté har i vissa fall tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen (se 7 kap. 13 §). Tystnadsplikten gäller dock endast privatanställda. Offentligt anställdas tystnadsplikt regleras i offentlighets- och sekretesslagen (se 10 kap. 11–13 §§).

I sitt uppdrag kan skyddsombudet komma över känsliga uppgifter om arbetsgivarens verksamhet som en konkurrent skulle kunna dra nytta av. Skyddskommittén ska till exempel delta i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation liksom vid planering av användning av farliga ämnen.

Enligt arbetsmiljölagen får inte skyddsombudet obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon under uppdraget har fått veta om yrkeshemligheter, arbetsförfaranden, affärsförhållanden, enskilda personliga förhållanden eller förhållanden av betydelse för landets försvar. Det finns dock en rätt att samråda med sin fackliga organisation. När skyddsombudet talar med facket ska hon eller han informera om att uppgifterna är hemliga. I så fall gäller tystnadsplikten även för fackets representanter.

4i. Styrelseledamot

Lagen om styrelserepresentation för privatanställda

I svenska privata företag som har minst tjugofem anställda har arbetstagarna rätt att utse två representanter till företagets styrelse. I företag med upp till 999 anställda får två ledamöter och två sup-

pleanter utses. I företag som bedriver verksamhet i skilda branscher och har minst 1 000 anställda får arbetstagarna utse tre ledamöter och tre suppleanter. De företag som omfattas är aktiebolag, ekonomiska föreningar, banker och försäkringsbolag. Handelsbolag, kommanditbolag och stiftelser omfattas inte.

Styrelserepresentanterna utses av den arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Syftet med att ha arbetstagarrepresentanter i företagets styrelser är dels att arbetstagarna ska få insyn i och kännedom om grunderna för företagets agerande i olika frågor och en förståelse för varför bolaget fattar vissa beslut, och dels även att bolaget ska dra nytta av det perspektiv som arbetstagarna kan ge styrelsearbetet. En arbetstagarrepresentant har ofta ett intresse av långsiktighet, och det kan ge en positiv inverkan på styrelsens arbete.

Alla ledamöter av en företagsstyrelse har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar. Denna så kallade likställighetsprincip innebär att såväl ledamöter som valts av bolagsstämman som arbetstagarledamöter bland annat omfattas av aktiebolagslagens regler om personligt ansvar vid försumlighet att i vissa lägen begära företaget i likvidation.

Lag om styrelserepresentation för privatanställda innehåller inga regler om styrelsearbetets former och innehåll. Däremot regleras styrelsearbetet översiktligt genom bestämmelser i aktiebolagslagen och i lagen om ekonomiska föreningar. Bestämmelserna innebär att styrelsen får fatta beslut i ett ärende först när samtliga styrelseledamöter så långt möjligt fått tillfälle att delta i ärendets behandling och erhållit tillfredsställande underlag för att avgöra ärendet. Arbetstagarorganisationerna har dock inte rätt att närvara och delta i beslut rörande kollektivavtal eller stridsåtgärder.

Arbetstagarledamöterna ska i rimlig tid och på rimligt sätt få ta del av befintligt beslutsunderlag innan styrelsen fattar sitt beslut.

Vad som diskuteras i styrelsen är ofta av konfidentiell natur. Eventuell information om konfidentiella frågor ska därför under alla förhållanden stanna inom företaget och där behandlas med stor försiktighet. Om upplysningar ska offentliggöras fordras beslut av styrelsen. Beslutet kan avse dels vilka uppgifter som får lämnas ut, dels vem eller vilka som får lämna ut uppgifterna. Det är alltså inte tillåtet att i andra fall sprida information om till exempel prognoser, utfall, budgetar, eller planer rörande investeringar, produkter eller dylikt.

Styrelserepresentationslagen innehåller visserligen inga särskilda regler om tystnadsplikt för arbetstagarledamöter. De är dock i samma omfattning som övriga styrelseledamöter skyldiga att iaktta sekretess när det gäller uppgifter som kan skada företaget. Lagen om skydd för företagshemligheter gäller även den för styrelserepresentanter.

Styrelserepresentationslagen innehåller inte, till skillnad mot medbestämmandelagen och förtroendemannalagen, några uttryckliga regler som ger de fackliga representanterna rätt att föra information vidare till exempelvis den fackliga klubbstyrelsen. En arbetstagarledamot har dock alltid rätt att föra informationen vidare till andra fackliga förtroendemän som själva har tystnadsplikt, så länge uppgifterna inte kan leda till skada för bolaget.

Exempel

Ett fall som avgjordes nationellt i dansk domstol men tog vägen via EU-domstolen handlade om Knud Grøngaard som var arbetstagarrepresentant i bolags-

styrelsen som planerade en fusion med en stor bank. Han informerade ordföranden i sitt fackförbund, Allan Bang, om planerna eftersom han behövde råd om samsättningskonsekvenserna av en sådan fusion. Bang diskuterade i sin tur informationen med tre medarbetare i förbundet. En av dessa missbrukade informationen och bedrev insiderhandel med aktier i finansinstitutet. Bang och Grøngaard åtalades enligt den danska lagen om handel med värdepapper; en lag som bygger på EUs så kallade insiderdirektiv (vilket även är fallet i svensk rätt). Bägge de fackliga förtroendemännen frikändes – efter att målet var uppe för prövning i EU-domstolen – slutligen av Danmarks Højesteret. De hade då åtalats och dömts i lägre rättsinstanser för brott mot lagen om värdepappershandel, som säger att det är förbjudet att röja insiderinformation för tredje man om det inte sker ”som ett normalt led i fullgörandet av tjänst, verksamhet eller åligganden”. Den avgörande frågan i målet var alltså innebörden av undantaget för en arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse av nordisk modell.

Enligt Højesteret stämmer det bäst med undantagsregelns syfte och förarbeten att en arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse som utgångspunkt har rätt att dryfta frågor om en fusion som har väsentlig betydelse för de anställda med sin förbundsordförande. Domstolen tog då hänsyn till att detta hittills också har varit allmän praxis. Domstolen konstaterar att Grøngaard rådgjorde med sin förbundsordförande inte bara för att han ville ha en beredskap inför fusionen klar då den skulle offentliggöras, utan också för att han ville resonera om hur han skulle förhålla sig till fusionsplanerna. Højesteret noterar att fusionen skulle omfatta 20 000 av förbundets 50 000 medlemmar och medförde en nedskärning med 3 500 anställningar. Mot den bakgrunden fann

domstolen att det var ett normalt led i hans uppdrag att vidarebefordra upplysningen om att fusionsförhandlingar hade inletts och om vilket datum fusionen skulle offentliggöras. Skälet till att han även rörde bytesförhållandet mellan aktierna var att han ville diskutera om det kunde finnas några utsikter att det skulle komma in högre bud från något annat håll, utan lika allvarliga konsekvenser för sysselsättningen. Højesteret fann därför att det var sakligt motiverat och ett normalt led i utövandet av hans uppdrag att röja även den uppgiften.

Personalföreträdarförordningen

På det statliga området finns personalföreträdarförordningen (1987:1101) som en motsvarighet till den för privatanställda gällande styrelserepresentationslagen. I styrelserna för kommuner och landsting finns ingen rätt till representation för de anställda – däremot kan en personalföreträdare ha närvarorätt vid nämndsammanträden i vissa fall (se 7 kap. 8-17 §§ kommunallagen).

Styrelserepresentation i europabolag

Styrelserepresentation kan även bli aktuellt för en svensk arbetstagare i ett europabolag eller ett SE-bolag (Societas Europaea) som det även kallas. Europabolag är en ganska ny bolagsform som kan användas i alla EES-länder sedan den 8 oktober 2004. Syftet med denna bolagsform är framförallt att underlätta möjligheterna att bedriva verksamhet i bolagsform i flera länder. Bestämmelserna om europabolag är ett led i genomförandet av den inre marknaden och är en del av det regelverk som utvecklats inom EU på bolagsrättens område. De grundläggande bestämmelserna om europabolag

finns i förordning (2157/2001/EG) om europabolag som gäller hela EES-området, det vill säga i alla EUs medlemsländer samt på Island, i Norge och Liechtenstein. Även nationella lagregler är av stor betydelse för hur ett europabolag kan bildas och bedriva verksamhet. Om europabolaget har sitt säte i Sverige blir exempelvis lagen (2004:575) om europabolag och förordningen (2004:703) om europabolag tillämpliga. Även aktiebolagslagen tillämpas i stor utsträckning på europabolag.

Hur arbetstagarinflytandet i europabolag ska gå till framgår av EUs direktiv 2001/86 om arbetstagarinflytande i europabolag. I direktivet finns bestämmelser om information och samråd och också särskilda bestämmelser om arbetstagarnas rätt att utse ledamöter till europabolagets ledningsorgan. Syftet är att se till att arbetstagarna i de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag, inte förlorar inflytande på grund av att ett europabolag bildas. Bestämmelserna innebär att de anställda arbetstagare i de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag har vissa rättigheter att utse arbetstagarrepresentanter i bolaget. Att bestämmelserna intagits i ett EU-direktiv innebär att medlemsstaterna måste se till att direktivets bestämmelser införs i den nationella lagstiftningen för att uppfylla de krav som ställs i direktivet. Direktivets bestämmelser har i Sverige införlivats genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Genom denna lag har arbetstagarorganisationerna ett särskilt ansvar för att arbetstagarrepresentanter i Sverige utses till att vara ledamöter i europabolagens ledningsorgan. Lagen om styrelserepresentation som normalt reglerar rätten för arbetstagare att utse representanter i bolagsstyrelser är tillämplig bara i undantagsfall när det är fråga om att utse arbetstagarrepresentanter i ett europabolag.

Ledningsorganens arbetsformer och ledamöternas ansvar regleras både genom bestämmelser i EU-förordningen om europabolag och i nationella lagar och bestämmelser. I förordningen finns bland annat vissa bestämmelser om tystnadsplikt. I Sverige gäller de flesta lagar och bestämmelser som är tillämpliga på styrelser i svenska aktiebolag också för ledningsorgan i europabolag som har säte i Sverige.

Liknande regler finns även för europakooperativ – SCE.

4j. Företrädare i europeiska företagsråd (EFR)

Ett europeiskt företagsråd ska inrättas i alla företag som har fler än tusen anställda inom EES-området, varav minst etthundrafemtio anställda i två olika länder. Detta gäller också för koncerner (grupper av företag) med minst 1 000 arbetstagare. Syftet är att ge arbetstagarna inflytande genom det europeiska företagsrådet som ska hantera information och samråd om gränsöverskridande frågor i företaget eller koncernen.

Ett europeiskt företagsråd har vissa rättigheter, bland annat att få samråda med företagsledningen och att få information. Frågor som kan behandlas i ett europeiskt företagsråd kan exempelvis handla om företagets utveckling, sysselsättningssituationen, uppsägningar eller framtida investeringar. Bestämmelserna om information och samråd kompletteras även med särskilda regler om tystnadsplikt. Företaget i vilket det europeiska företagsrådet inrättas får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanterna om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Tystnadsplikten omfattar även experter

som kan anlitas för att ge stöd till en förhandlingsdelegation eller företagsrådet i förhandlingar och samråd med företaget. Enligt bestämmelserna kan den som har fått information under tystnadsplikt ändå föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i förhandlingsdelegationen eller inom kretsen av ledamöter i det europeiska företagsrådet. Detta gäller emellertid bara om den som lämnar uppgifterna underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I ett sådant fall ska tystnadsplikten gälla även för mottagaren.

Nya bestämmelser om europeiska företagsråd träder i kraft den 6 juni 2011. Dessa bestämmelser kommer att innebära en skärpning av tystnadsplikten. Genom de nya bestämmelserna gäller tystnadsplikten även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört. Först när det inte längre kan anses finnas något behov av att skydda information upphör tystnadsplikten. Liknande bestämmelser om tystnadsplikt finns föreskrivna för arbetstagarrepresentanter som är engagerade i förfaranden om information och samråd i europabolag och europa-köoperativ.

Den nya lagen har kommit till på grund av att ett nytt direktiv om europeiska företagsråd antogs av EUs medlemsstater 2009. (Direktiv 2009/38 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.) Det nya direktivet bygger på de gamla bestämmelserna, men innehåller en del nyheter utöver det som ovan angivits om tystnadsplikt. Bland annat har bestämmelserna förtydligats och vissa av arbetstagarnas rättigheter har förstärkts.

5. VAD GÖRA NÄR ARBETSGIVAREN VILL INSKRÄNKA ANSTÄLLDS YTTRANDEFRIHET?

5a. Anmälan till JO och JK

Justitieombudsmannens verksamhet

Justitieombudsmannen (JO) har i uppdrag att bevaka att myndigheter och deras tjänstemän följer gällande lagar och andra författningar i sin verksamhet. JO utreder anmälningar som allmänheten gör och uttalar eventuell kritik mot myndigheten eller enskilda tjänstemän. Ombudsmannen kan i allvarliga fall även väcka talan om tjänstefel.

Om en chef på en myndighet i strid med reglerna om yttrandefrihet förbjuder sina anställda att lämna uppgifter till en tidning eller offentligt uttrycka sina åsikter kan en anmälan göras till JO för utredning och eventuellt åtal.

JOs beslut har i sig ingen direkt rättslig verkan. JO kan inte heller ändra på ett beslut eller en dom, utan dessa måste överklagas i vanlig rättslig ordning. Kritik från JO kan dock i princip läggas till grund för arbetsrättsliga åtgärder för det fall att en viss tjänsteman eller chef får kritik från JO. JO kan även som sagt väcka talan om tjänstefel i vissa fall.

Vilka får JO granska?

- statliga myndigheter, till exempel domstolar;
- kommunala myndigheter;
- landstingskommunala myndigheter;
- tjänstemän som arbetar på myndigheter;
- andra som är anförtrordade myndighetsutövning, till exempel Radiotjänst.

Vilka får JO inte granska?

- regeringen eller enskilda statsråd;
- riksdagsledamöter;
- ledamöter i kommun- och landstingsfullmäktige;
- statliga bolag (till exempel Svenska Spel);
- justitieombudsmännen;
- justitiekanslern;
- tidningar, radio och TV, advokater med flera;
- privata arbetsgivare.

Exempel: JO Dnr: 825-2009: Ett exempel på när en anmälan kan göras till JO är då en offentligt anställd person har fått sin yttrandefrihet begränsad av arbetsgivaren. Ett fall från 2010 handlar om en läkare anställd på Karolinska sjukhuset som tillsammans med två andra läkare skrev ett brev till prefekten på sjukhuset där de framförde sitt missnöje över ett förslag om en ny verksamhetschef på sjukhuset. Läkarna ansåg att den person som förordades som ny verksamhetschef inte var tillräckligt meriterad. Läkarna fick svar från verksamhetschefen i form av ett brev i vilket denne dels uttryckte sin stora besvikelse över att läkarna uttryckt sina åsikter, dels att flera av dem bör "tänka över" sin framtid på sjukhuset. Han skrev även att en utnämning som en av läkarna stod inför nu "naturligtvis är utesluten". Anmälan gjordes till JO om att verksamhetschefen bestraffat läkarna för att de utnyttjat sin yttrandefrihet. JO gav verksamhetschefen allvarlig kritik för dennes agerande, men vidtog ingen ytterligare åtgärd eftersom han hade bett de tre läkarna om ursäkt och de åtgärder som angavs i brevet inte blivit genomförda.

Hur gör man en anmälan?

Vem som helst kan göra en anmälan till JO. Det finns till exempel inget krav på viss ålder eller på svenskt medborgarskap. Det som inträffat behöver inte heller beröra den som anmäler, utan anmälan kan ske av vem som helst. Anonyma anmälningar godtas dock inte; då utreds inte klagomålet. En anmälan ska innehålla så mycket information som möjligt om vem som gjort fel, och var, när och hur. Att tänka på är att alla handlingar som man som anmälare ger in till JO blir offentlig handling, och att den som anklagas för att ha agerat felaktigt kommer att få veta vem som gjort anmälan.

Det anges på JOs hemsida www.jo.se att en anmälan bör innehålla följande information:

- vem klagomålet riktar sig mot, det vill säga vilken myndighet och/eller tjänsteman som har agerat felaktigt;
- en kort beskrivning av ärendet eller händelseförloppet;
- det agerande som klaganden anser vara felaktigt;
- när händelsen inträffade;
- eventuellt diarie- eller ärendenummer hos myndigheten;
- motivering till att klaganden anser att myndigheten och/eller tjänstemannen har agerat felaktigt;
- klagandens namn, adress och eventuellt telefonnummer;
- bifoga gärna kopior av handlingar som är av betydelse för att visa att myndigheten och/eller tjänstemannen har agerat felaktigt;

- en skriftlig anmälan bör undertecknas.

Det som inträffat ska helst inte ligga längre än två år tillbaka i tiden, men undantag kan göras från den tidsgränsen. Det finns även anmälningsblanketter att ladda ner från JOs hemsida.

Anmälan till Justitiekanslern (JK)

JKs verksamhet

Justitiekanslern är även det en myndighet under regeringen, men med en annan funktion än JO. JK kan kort beskrivas som "statens jurist" och har följande huvuduppgifter:

- att ha tillsyn över myndigheter och domstolar för regeringens räkning;
- att företräda staten i tvister i domstol;
- att reglera skadeståndsanspråk mot staten;
- att vara åklagare i tryck- och yttrandefrihetsmål;
- att vara regeringens juridiska rådgivare.

Allmänheten kan göra anmälningar till JK. JOs och JKs ansvarsområden är ganska lika varandra, men vissa skillnader finns. JK kan till exempel besluta om skadestånd från staten till en person som har blivit felaktigt behandlad av en myndighet. Om en offentligt anställd arbetstagare har åsidosatt sina plikter genom att begå en brottslig handling kan JK åtala denne. I dessa fall agerar JK åklagare och för statens talan i rättegången.

I likhet med JO granskar JK inte privata arbetsgivare och företag.

Exempel

Ärende hos JK, dnr 1672-09-30: En sjukskötare, PM, var anställd på Södertälje sjukhus och uttalade i TV-programmet "Debatt" att han noterat att det förekom rasism på sjukhuset gentemot patienter och anställda. PMs chefer hade reagerat på detta och i möten med PM ifrågasatt hans rätt att fritt meddela media vad han kände till om problemen på sjukhuset. Cheferna framförde också hot om repressalier med anledning av PMs deltagande i debattprogrammet. Anmälan till JK gjordes av en person som sett debattprogrammet på TV, och JK utredde om någon av PMs chefer hade vidtagit någon olämplig eller otillåten åtgärd med anledning av PMs uttalande i media. JK konstaterade att det inte företagits någon arbetsrättslig åtgärd mot PM. Ingen av cheferna kunde därför ställas till svars för att för någon otillåten handling. JK fann dock att åtminstone en av PMs chefer hade uttryckt sig olämpligt då hon vid ett möte kritiserat PM för att han gått ut i media och sagt att det förekom rasism på sjukhuset.

Saken fick för övrigt en arbetsrättslig fortsättning i Arbetsdomstolen när arbetsgivaren sedermera förflyttade PM från arbetet på intensivvårdsavdelningen till en geriatrisk avdelning på samma sjukhus. PM, företräd av sin fackförening, hävdade att förflyttningen var otillåten, bland annat för att den föranletts av att PM utnyttjat sin yttrandefrihet. AD fann att de samarbetsproblem som av olika anledningar hade uppstått på intensivvårdsavdelningen var av sådan karaktär att arbetsgivaren med beaktande av patientsäkerheten hade rätt att förflytta PM till en annan avdelning, innebärande att det således förelåg vägande skäl för en sådan förflyttning enligt det på arbetsplatsen tillämpliga kollektivavtalet. Läs mer om det i domen AD 2011 nr 15 samt på sidan 50.

Hur gör man en anmälan?

För att anmäla ett klagomål eller kräva skadestånd från staten ska man göra en skriftlig anmälan till JK. Blanketter finns på JKs hemsida www.jk.se. Det finns inga formkrav för själva ansökan; man ska bara beskriva vad som har hänt och på vilket sätt man anser att en myndighet eller tjänsteman har agerat felaktigt. För att få skadestånd krävs i allmänhet att myndigheten ska ha begått ett fel eller försummelse vid myndighetsutövning och att någon person därför har drabbats av någon form av skada.

5b. Arbetsdomstolen

JO och JK granskar inte privata arbetsgivares verksamhet utan endast de olika offentliga myndigheterna. En privatanställd person kan därför inte göra en anmälan till dessa ombudsmän om en arbetsgivare straffat en anställd för att han eller hon uttalat offentlig kritik mot arbetsgivaren.

Det blir i stället Arbetsdomstolen om det är den fackliga organisationen som företräder medlemmen i tvisten, eller i vissa fall en tingsrätt som första instans, som prövar om en arbetsgivare i den privata sektorn vidtagit otillåtna åtgärder efter att en anställd spritt uppgifter eller uttalat sig kritiskt. Domstolens avgöranden är till skillnad från JOs och JKs uttalanden och beslut rättskraftiga och exigibla, det vill säga att de går att verkställa rättsligt till skillnad från JOs beslut och JKs avgöranden. En domstolsprövning där de fackliga organisationerna är inblandade föregås normalt av tvisteförhandlingar på lokal och central nivå. Det innebär att parterna ofta kan hitta lösningar utom rätta.

Se www.arbetsdomstolen.se

6. OPINIONSBLDANDE AKTIVITETER

6a. Sociala media

Vilka begräsningar av yttrandefriheten finns det för anställda som använder sociala medier såsom Facebook eller Twitter?

En första fråga är om arbetstagare får använda arbetsgivarens internetaccess för att skriva kommentarer och omdömen i sociala medier. Arbetsgivaren bör ha en tydlig policy om när och hur anställda får använda datorer och internet för privat bruk. En sådan policy måste efterlevas konsekvent för att kunna hävdas i en situation då arbetsgivaren misstycker till vad en anställd skrivit på en webbplats. Anställdas privata åsiktsyttringar i sociala medier är tillåtna enligt yttrandefrihetens regler för offentligt anställda. Kritik och negativa åsikter om en privat arbetsgivare måste man dock vara mer försiktig med att sprida via internet och andra media. En privatanställd arbetstagare får tänka på att vad som skrivs på ett internetforum eller på en community – samlingsplats – på internet kan ha mycket snabb spridning och att det ofta är mycket svårt att ta bort sådana uppgifter. En privat anställd bör därför vara mycket försiktig med att kritisera sin arbetsgivare på internet.

6b. Kontakter med journalister

En offentlig arbetstagare får ha kontakt med journalister under arbetstid om det inte får några egentliga konsekvenser för de arbetsuppgifter arbetstagaren har att utföra. Om en offentligt anställd vill ta en kortare del av sin arbetsdag för att ringa en journalist eller en redaktion är detta således utan tvekan

tillåtet; det är endast om det börjar inkräkta på arbetets utförande som arbetsgivaren kan begära att kontakterna sker utanför arbetstid. Justitieombudsmannen har i några fall uttalat att det är endast i det enskilda fallet då det är en akut arbetssituation som arbetsgivaren kan förhindra att arbetstagare tar kontakt med media under arbetstid. I allmänhet anses de flesta offentliga arbetsplatser ha en sådan flexibilitet att en person kan bli intervjuad utan att det stör alltför mycket.

6c. Protestaktioner under arbetstid

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Han har därför rätt att bestämma i frågan om arbetstagarna får bedriva något opinionsarbete mot arbetsgivaren under arbetstid. Om arbetsgivaren motsätter sig det är det därför förbjudet att hålla demonstrationer eller protestaktioner på arbetsplatsen. Det är inte heller tillåtet att använda arbetsgivarens material eller utrustning i en protest mot arbetsgivaren om arbetsgivaren motsätter sig detta. Arbetsgivaren behöver inte heller acceptera att personalen arbetar med att ta fram protestlistor eller organiserar insamlingar under arbetstid. Detta gäller både privata och offentliga arbetsgivare. Det är dock inte tillåtet för arbetsgivaren att förbjuda de anställda att delta i demonstrationer och andra protester under deras fritid.

Exempel: Ärende hos JO, nr 1993/94 s. 496: Börje C, som var personalchef i Västerviks kommun, skrev ett brev till personalen av vilket det framgick att de inte fick ta arbetstid i anspråk för att delta i eller organisera protester mot kommunen. JO uttalade att en offentlig arbetsgivare hade rätt att förbjuda protestmöten, planering av proteståtgärder, framställande av skrivelser med mera, under arbetstid.

Det är dock osäkert hur JO skulle se på ett förbud mot att lägga fram protestlistor på arbetsplatsen som någon formulerat under sin fritid. JOs praxis är inte helt tydlig i detta fall. Protestlistor som av en utomstående har lagts fram på en arbetsplats hos en offentlig arbetsgivare menar JO kan plockas bort av arbetsgivaren, men protestlistor som inte kan anses stötande och som lagts ut i ett personalutrymme får inte tas bort av arbetsgivaren (se JO beslut Dnr 2740-2009).

En annan typ av protestaktioner är politiska stridsåtgärder, till exempel en politisk strejk. Politiska protester är sällan direkt riktade mot den egna arbetsgivaren utan mot vissa samhällsföreteelser. Av lagen om offentlig anställning framgår att politiska stridsåtgärder är otillåtna om de syftar till att påverka inhemska politiska förhållanden (23 §). Om stridsåtgärdens syfte är att protestera mot någon internationell företeelse är det dock tillåtet, till exempel kränkningar av mänskliga fri- och rättigheter i en diktaturstat. I allmänhet är det tillåtet för en anställd att medverka i en politisk strejk om den är tillåten enligt de regler om stridsåtgärder och fredsplikt som finns på såväl den privata som den offentliga arbetsmarknaden.

Det finns dock en yttersta gräns för hur mycket en sådan i och för sig tillåten stridsåtgärd får påverka arbetsgivares verksamhets- och arbetsledningsrätt under förutsättning att det finns ett kollektivavtal mellan den fackförening som påbjudit den politiska stridsåtgärden och den arbetsgivare som utsätts för åtgärden. Till exempel får inte omfattningen av en strejk vara så stor att den riskerar att utgöra ett intrång i arbetsgivarens affärsledningsrätt, det vill säga rätten att kunna ha affärsförbindelser med vem

som helst. Strejken kan då ses som ett försök att ändra förutsättningarna för avtalet och är då otillåten enligt ett av de grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i medbestämmandelagen (se 41 § första stycket punkt 2). Framför allt är det en i tiden utdragen politisk strejk som kan ge sådana otillåtna effekter. En politisk strejk i protest mot inhemska politiska förhållanden har av AD ansetts kunna pågå under högst några få timmar.

Hur förhåller sig det då med protester mot arbetsgivaren under arbetstagarnas fritid? Är det tillåtet utan restriktioner?

Inom den offentliga sektorn är det tillåtet att protestera mot sin arbetsgivare på fritiden. Oavsett ställning eller arbetsuppgifter får man som medborgare protestera mot olika företeelser i stat och kommun även om man själv är anställd i offentlig tjänst.

Exempel

JO 1992/93, s 586. En kommunchef hade påpekat att tjänstemän i "särskild" ställning bör vara försiktiga med att delta i protester mot kommunen eftersom det kan leda till intressekonflikter. Kommunchefen skrev bland annat:

"Ledningsgruppen fastslår: arbetsledare som deltar i demonstration mot SDN Majornas politiker visar en ILLOJALITET. Som arbetsledare har man valt sida och ska lojalt ställa upp bakom de förslag som förvaltningen föreslår. Detta gäller även om arbetsledare uppger sig protestera i egenskap av förälder eller dylikt."

JO ansåg att detta förtjänade kritik eftersom alla offentliganställda är tillförsäkrade rätten att protestera och kritisera.

7. KÄLLOR TILL YTTRANDEFRIHET

Förenta Nationerna (FN)

Förenta Nationernas Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna:

Artikel 19:

“Envar och en har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet för envar att utan ingripanden hysa åsikter och frihet att söka, mottaga och sprida upplysningar och tankar genom varje slags uttrycksmedel och utan hänsyn till gränser”

Artikel 33 i FNs konvention mot korruption (SÖ 2007:44) stadgar att varje konventionsstat ska överväga att i sin nationella rättsordning införliva lämpliga åtgärder för att tillhandahålla skydd mot orättvis behandling av en person som i god tro och på rimliga grunder till behöriga myndigheter anmäler omständigheter som rör gärningar som straffbeläggs i enlighet med denna konvention.

FNs fackorgans internationella arbetsorganisation (ILO)

ILOs konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Enligt konventionen utgör inte den omständighet att en arbetstagare gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påståenden om överträdelse av lag eller annan författning eller att denne vänt sig till behörig myndighet, giltigt skäl för uppsägning. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagare inte ska vara tvungna att tåla om missförhållanden som med fog

kan kritiseras och där rättelse kan uppnås genom att arbetstagaren vänder sig till myndighet. Bestämelsen torde emellertid inte hindra att t ex anmälningar till myndigheter i undantagsfall kan tänkas ha skett på sådant sätt att det anses som oförenligt med arbetstagarens lojalitetsplikt.⁴

⁴ SOU 2008:63 s 88)

Europarådet/Europadomstolen

Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (även svensk lag; 1994:1219);

- ”Artikel 10 punkt 1: ”Var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser. Denna artikel hindrar inte en stat att kräva tillstånd för radio-, television – eller biografföretag.”

Artikeln är en relativt allmänt hållen bestämmelse som får sitt närmare innehåll av Europadomstolens praxis. Konventionen har i senare praxis från domstolen getts effekt inom både offentlig och privat sektor (se Heinisch v. Tyskland, 2011-07 -21,⁵), där ett avsked inom ett privat vårdbolag ansågs strida mot yttrandefriheten enligt artikel 10. (Se även den så kallade Kellermannsdomen AD 1998 nr 17). En annan sak är att en privat person eller ett privat bolag i Sverige ännu inte kan åläggas att betala skadestånd till en annan privatperson eller ett annat privat rättssubjekt om yrkandet avser ersättning för kränkning som grundar sig direkt på Europakonventionen. Det beror på att sådana krav enligt Arbetsdomstolens praxis saknar lagstöd. Staten kan dock bli skadeståndsskyldig (se NJA 2007 s. 747).

⁵ Det är i hela samhällets intresse att missförhållanden i äldreboenden kommer till allmänhetens kännedom. Det understryker Europadomstolen för mänskliga rättigheter i en färsk dom där den konstaterar att de tyska domstolarna gjorde en felaktig avvägning mellan behovet att skydda arbetsgivarens anseende å ena sidan och arbetstagarens yttrandefrihet å den andra när de godkände avskedandet av sjuksköterskan Brigitte Heinisch för att hon hade anmält sin arbetsgivare till åklagaren.

- Artikel 9 i Europarådets civilrättsliga konvention om korruption (SÖ 2004:14) föreskriver att konventionsstaterna ska se till att arbetstagare åtnjuter ett lämpligt skydd mot oberättigade påföljder, om de haft skälig anledning att misstänka korruption hos sin arbetsgivare och i god tro anmält detta till ansvarig person eller myndighet. Vid ratificeringen av konventionen bedömde regeringen (prop. 2003/04:70) att svensk rätt uppfyllde konventionens åtaganden och att ett tillträde därför inte krävde några lagändringar.⁶
- Europarådets parlamentariska församling antog den 29 april 2010 en resolution (nr 1729) som preciserar de krav som bör ställas på skyddet för uppgiftslämnare. Med hänvisning till resolutionen antog församlingen samma dag en rekommendation (nr 1916) i vilken församlingen föreslår att Europarådets ministerkommitté utarbetar riktlinjer om skydd för whistleblowers, med hänsyn till de vägledande principer som fastställs av församlingen i resolution 1729, uppmanar både medlems- och observatörsstater i Europarådet att genomföra en översyn av sin lagstiftning och dennas genomförande, samt överväger att utarbeta en ramkonvention om skydd för whistleblowers.
- Den 19 januari 2011 antog Europarådets ministerkommitté ett yttrande över rekommendationen där kommittén bland annat meddelar att den avser att noggrant undersöka möjligheten att utarbeta riktlinjer om skydd för whistleblowers. Kommittén noterar i sammanhanget att ett sådant skydd berör flera lagområden, inklusive straff- och civilrätt, förvaltningsrätt samt lagstiftning om dataskydd och mänskliga rättigheter. Vidare anför kommittén i sitt yttrande att den avser att återkomma till frågan

⁶ TCO, som ifrågasatte om konventionens krav på lämpligt skydd var tillgodosett i svensk rätt när det gäller arbetsledningsbeslut, till exempel omplaceringar och trakasserier, ansåg att införandet av ett krav på sakliga grunder för arbetsledningsbeslut borde övervägas)

om att utarbeta en ramkonvention om skydd för whistleblowers efter att kommittén avgjort frågan om riktlinjerna. Slutligen inbjuder kommittén Europarådets generalsekreterare att förbereda en konferens i ämnet som en startpunkt för diskussioner kring framställningen av riktlinjer.

EU

EU har 27 medlemsstater. Medlemsstaterna måste vara stabilt fungerande demokratier och rättssamhällen som respekterar mänskliga rättigheter och garanterar skydd av minoriteter. Dessa kriterier måste även ansökarländer uppfylla innan EU är villigt att påbörja förhandlingar om medlemskap.

Lissabonfördraget och stadgan om grundläggande rättigheter

Den 13 december 2007 undertecknade EUs stats- och regeringschefer ett reformfördrag i Lissabon. Lissabonfördraget trädde ikraft den 1 december 2009, efter att fördraget ratificerats av samtliga medlemsländer.

Lissabonfördraget innebär bland annat att den stadga om de grundläggande rättigheterna som antogs år 2000 som en politisk förklaring nu är juridiskt bindande. I stadgan behandlas medborgerliga, politiska, ekonomiska och sociala rättigheter. Lissabonfördraget öppnar också vägen för att EU som union ska kunna ansluta sig till Europakonventionen inom Europarådet.

Artikel 11 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har följande lydelse;

”1.Var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets

inblandning och oberoende av territoriella gränser

2. Mediernas frihet och mångfald ska respekteras ”

Sverige

Den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning och på allmän och lika rösträtt. Fri åsiktsbildning förutsätter bland annat yttrandefrihet och informationsfrihet.

Grundlagar

2kap. Regeringsformen (RF)

1§ ”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad...

Yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller på bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.

Föreningsfrihet: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften

17§ Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder om ej annat följer av lag eller avtal.

Enligt 12§ första stycket får bland annat yttrande och informationsplikten begränsas genom lag i viss närmare angiven utsträckning. Undantag finns till exempel i sekretesslagen (1980:100)

Tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) bygger båda på samma grundläggande principer. Dessa är etableringsfrihet, förbud mot censur och hindrande åtgärder, enmansansvar med meddelarskydd, särskild brottskatalog och särskild rättegångsordning.

I 1 kap 1 § tryckfrihetsförordningen (TF) och 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) regleras meddelarfriheten.

Bestämmelser om anonymitetsskydd finns i 3 kap. TF. Motsvarande bestämmelser om anonymitetsskydd finns i 2 kap. 1, 3 och 4 §§ YGL.

Av 3 kap. 4 § andra stycket TF och 2 kap. 4 § tredje stycket YGL följer även ett allmänt sanktions- och repressalieförbud

Annan offentlighetsreglering

I 3 kap 19 a § kommunallagen (1991:900) stadgas att om en kommun eller ett landsting sluter avtal med ett privatägt företag om att utföra en kommunal angelägenhet, ska kommunen eller landstinget, beakta intresset av att genom avtalet tillförsäkras information som gör det möjligt för allmänheten att få insyn i hur angelägenheten utförs. Denna bestämmelse kan åberopas vid offentlig upphandling för att tillförsäkra anställda i entreprenadföretag samma rättigheter som gäller för offentliganställda.

I 17 § första och tredje stycket förvaltningslagen anges dels att ett ärende inte får avgöras utan att den som är sökande, klagande eller annan part har underrättats om en uppgift som har tillförts ärendet genom någon annan än honom eller henne själv och han eller hon har fått tillfälle att yttra sig över den, om ärendet avser myndighetsutövning mot någon enskild, dels att underrättelseskyldigheten gäller med de begränsningar som följer av 10 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Enligt brottsbalkens regler har en anmälare ingen rätt att vara anonym. En anmälan till en myndighet är ju en rättshandling som i princip sker under straff-

ansvar. Enligt 15 kap. 7 § brottsbalken kan en uppgift i en lögnaktig anmälan till åklagare, polismyndighet eller annan myndighet anses vara falsk tillvitelse, eller vårdslös tillvitelse, och medföra straffansvar. En anmälan inlämnad till en polismyndighet eller annan myndighet blir en allmän handling hos myndigheten, även om en anmälan kan komma att omfattas av sekretessbestämmelser i bland annat 18 kap. offentlighets- och sekretesslagen, vilka gäller sekretess till skydd främst för intresset av att förebygga och beivra brott.

Av offentlighets- och sekretesslagen följer bland annat att uppgifter om vem som är uppgiftslämnare skyddas av sekretess i vissa fall, se till exempel 25 kap. 7 § och 26 kap. 5 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) om skydd för anmälare inom sjukvården och socialtjänsten.

Arbetsrättsrättslig reglering

- Lag (1976:680) om medbestämmande i arbetslivet (MBL);
- Lag (1982:80) om anställningsskydd;
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen;
- Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda;
- Lag (2011:427) om europeiska företagsråd och europabolag (2004:575);
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
Diskrimineringslag (2008:567);
- Lag (2002:93) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning;

- Arbetsmiljörätten – till exempel Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse 1993 om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17);
- Arbetsprocess, lag om rättegången i arbetstvister (1974:371).

Övrig lagstiftning av betydelse

Lag 1915(1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter.

Lagen ger näringsidkare skydd mot obehöriga angrepp på företagshemligheter. Enligt 2 § anses det inte vara ett obehörigt angrepp att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en näringsidkare för att offentliggöra eller inför en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott, på vilket fängelse kan följa, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse.

EU-rätten: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/114534_sv.htm

8. REFERENSER

Fackliga kommentarer:

Högt i tak – en skrift utgiven av TCO 1999 om behovet av civilkurage och yttrandefrihet på våra arbetsplatser.

Yttrandefriheten är din/ST-2006/Pär Trehörning.

Låt inte jobbet tysta munnen/SKTF-2005/Pär Trehörning.

Våra rättigheter i arbetslivet TCO 2006.

Annan arbetsrättslig litteratur:

Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet 2003
Petra Herzfeld-Olsson.

Yttrandefriheten i arbetslivet i Sverige, i *Arbetsrett* og *arbetidsliv* 2005, s 135 ff.

Facklig arbetsrätt, Schmidt, Eklund, Källström, Göransson & Sigeman. Norstedts Juridik, 4:e uppl 1997.

Löntagarrätt, Schmidt, Sigeman, Eklund, Göransson & Källström. Norstedts Juridik, reviderad upplaga 1994.

Anställningsskydd. En lagkommentar. Lars Lunning och Gudmund Toijer. Norstedts Juridik, 10e upplagan 2010.

Diskrimineringslagen, 2 uppl 2011. En lärobok av Håkan Gabinus Göransson, Stefan Flemström, Martina Slorach samt Naiti del Sante.

Anställningsförhållandet, Inledning till den individuella arbetsrätten, Kent Källström och Jonas Malmberg. Iustus, 2 uppl 2009.

Medbestämmandelagen, med kommentar. Dan Holke

och Erland Olausson. Norstedts Akademiska Förlag, 4 uppl 2008.

Företaget och sekretessen. En rätts- och samhällsvetenskaplig studie av medinflytandeinformation och sekretess i företagen. Krister Moberg. Lunds Universitet, Institutionen för handelsrätt, 1981.

Integritetsfrågor i arbetslivet, Anna Maria Westregård. Juristförlaget i Lund 2002.

Länkar

www.tco.se

Facklig kontakt med bland annat länkar till de olika TCO-förbundens hemsidor för vidare kontakt om rådgivning eller rättshjälp i tvister.

www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/

Regeringens webbsida om mänskliga rättigheter ger en överblick över regleringen och vem som reglerar vad när det gäller yttrandefriheten, och andra grundläggande fri- och rättigheter.

www.edelegationen.se/sida/riktlinjer-for-myndigheters-anvandning-av-sociala-medier

Myndigheters riktlinjer för användning av sociala medier.

www.transparency-se.org/

Transparency International Sverige (TIS) hemsida om ideellt och från staten oberoende arbete mot korruption med mera.

www.datainspektionen.se/Documents/vagledning-whistleblowing.pdf

Datainspektionens vägledning för bolag gällande ansvaret för personuppgifter som hanteras i system för whistleblowing.

www.st.org/aktuellt/yttrandefriheten-ar-din/

Fackförbundets ST om yttrandefrihet.

www.sjf.se/portal/page?_pageid=53,2214303&_dad=portal&_schema=PORTAL

Journalistförbundet om yttrandefrihet.

www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/002D0497?OpenDocument

Lärarförbundet om yttrandefrihet.

www.unionen.se/Templates/News____49780.aspx

Unionen om yttrandefrihet.

www.vision.se/Din-trygghet/Rattigheter/Yttrandefrihet/

Vision om yttrandefrihet.

TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 15 medlemsförbund med tillsammans 1,2 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION
LINNÉGATAN 14, 114 94 STOCKHOLM
TEL 08-782 91 00, TCO.SE



FTF – facket för försäkring och finans



försvarsförbundet

FINANSFÖRBUNDET

**JOURNALIST
FÖRBUNDET**

Teaterförbundet
/ för scen och film



Polisförbundet



UNIONEN

VISION

symf



Lärarförbundet



PRODUKTION: TCO • TRYCK: TRYDELLS TRYCKERI, LAHOLM •
OKTOBER 2011 • ART. NR: 03043 • ISBN: 91 862 5