



LUNDS UNIVERSITET

VT 09

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HARM02 Magisterkurs i handelsrätt  
Magisteruppsats

# Kritikrätten i Sverige och Danmark

– en jämförelse av rätten att kritisera arbetsgivaren länderna emellan

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Fredrik Hellström

# Sammanfattning

Kritikrätten handlar enligt det arbetsrättsliga synsättet om arbetstagarnas rätt att kritisera sin arbetsgivare. I den här uppsatsen berörs den externa kritikrätten, dvs. rätten att kritisera arbetsgivaren inför utomstående. Sådan kritik är naturligtvis känsligt för arbetsgivaren då den kan tillfoga skada i renomméhänseende. Syftet med uppsatsen är att jämföra kritikrätten i Sverige och Danmark med fokus dels på privat anställda, dels på offentligt anställda, för att se om det finns några skillnader mellan länderna. Anledningen till uppdelningen på sektorer är att de lyder under olika regler.

Även om privat anställda har rätt till yttrandefrihet som ges enligt grundlagen och Europakonventionen inträder i och med anställningskontraktet en lojalitetsplikt i vilken det inkluderas en generell tystnadsplikt, en tystnadsplikt som finns i alla anställningsavtal. Denna ska visa sig begränsa yttrandefriheten och därmed rätten att kritisera arbetsgivaren för privat anställda. Enligt lojalitetsplikten är det nämligen förbjudet att skada arbetsgivaren t.ex. genom uttalanden med känsligt innehåll eller genom häftig kritik. Överskrids kritikrätten riskerar arbetstagaren uppsägning eller avskedande. Denna begränsning av kritikrätten som följer av anställningsavtalet finns i både svensk och dansk rätt.

För offentligt anställda förhåller det sig annorlunda. För dessa är grundlagen och Europakonventionen fullt tillämplig och offentligt anställdas yttrandefrihet och kritikrätt kan endast begränsas genom lag. Med andra ord blir den tystnadsplikt som följer av lojalitetsplikten utan betydelse för offentligt anställda. Istället finns det regler om tystnadsplikt i lag. Även för offentligt anställda gäller liknande regler för Danmark och Sverige. Således finns samma uppdelning i Danmark där offentligt anställda har väsentligt vidare kritikrätt än privat anställda.

Denna brist på yttrandefrihet för privat anställda har kritiserats. I en dom från början av seklet erkänner Europadomstolen att artikel 10 om yttrandefrihet även kan ha betydelse mellan privata rättssubjekt, alltså mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare. Beroende på hur domen tolkas skulle det kunna innebära större rättigheter och därmed en vidare kritikrätt för privat anställda men exakt hur domen ska tolkas är i dagsläget oklart.

Nyckelord: kritikrätt, meddelarrätt, lojalitetsplikt, tystnadsplikt, Europakonventionen över de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Sverige, Danmark.

# Abstract

In this thesis the right to criticise the employer will be examined, that is the right to criticise the employer in the presence of others. This kind of criticism is of course sensitive in the way that it might cause damage to the employer's reputation. The purpose of the thesis is to compare the right to criticise the employer in Sweden and Denmark. Focus will be on employees employed in the public and in the private sector, the reason for this is that the sectors prove to have different rules.

First of all it is important to note that freedom of speech is the starting point for employees in the private sector. However, freedom of speech is limited by the duty of loyalty which automatically becomes a part of any labour contract. As a part of the duty of loyalty professional secrecy is included. This limitation of freedom of speech applies in both Sweden and Denmark. The duty of loyalty also states that it is forbidden to cause damage to the employer, for example by criticising too heavily or by revealing sensitive information about the employer. If the employee exceeds the limit of what is considered acceptable the employer is entitled to terminate the labour contract.

In the public sector the prerequisites of the right to criticise are totally different. The employees employed in the public sector have the same freedom of speech as have all other citizens. Their freedom of speech is governed by the constitution and the European Convention on Human Rights and may only be restricted by law. Therefore the duty of loyalty does not have the same importance for employees in the public sector. Sweden and Denmark show similar rules with only minor differences. The limit set between the public and the private sector is positioned similarly in both countries.

The lack of freedom of speech in the private sector has been broadly criticised in both Sweden and Denmark. A court decision from the beginning of the 21<sup>st</sup> century from the European Court of Human Rights recognize that article 10 (freedom of speech) of the convention has importance also between private parties such as between a private employer and an employee and not just between people employed within the public sector. Whether this means an extended right for privately employed employees to bring forth critique or not is discussed.

Keywords: right to criticise, discretion in labour contract relations, duty of loyalty, European Convention on Human Rights, Sweden, Denmark.

# Förord

När uppsatsen nu slutligen blivit färdig efter en lång process vill jag ta tillfället i akt att tacka några personer. Till att börja med vill jag tacka min familj och mina vänner för den hjälp de bistått med under uppsatsprocessens gång. Ni har både genom det stöd som ni givit mig och de råd som jag har fått gjort det möjligt att komma hela vägen i mål.

Givetvis vill jag också tacka min handledare professor Reinhold Fahlbeck som med handfasta råd och konkreta tips och med uppmuntrande ord hjälpt mig under hela uppsatsperioden. Det har verkligen varit till hjälp i skrivandet.

Lund maj 2009

Fredrik Hellström

# Förteckning över förkortningar

AD	Arbetsdomstolen.
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160).
AN	Avskedigelsenævnet.
BrB	Brottsbalken (1962:700).
DA	Dansk Arbejdsgiverforening.
Ds	Departementsserien.
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter.
FOB	Folketingets ombudsman.
FUL	Funktionærsløven LBK nr 68 af 21/01/2005.
H	Højesteret.
JO	Justitieombudsmannen.
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
RF	Regeringsformen (1974:152).
SekrL	Sekretesslagen (1980:100).
SH/SHT	Sø- og Handelsretten.
SOU	Statens offentliga utredningar.
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105).
U/UfR	Ugeskrift for Retsvæsen.
VL	Vestre Landsret.
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469).
ØL	Østre Landsret.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning

Förord

Förteckning över förkortningar

1. Inledning.....	8
1.1 Syfte .....	9
1.2 Avgränsning .....	9
1.3 Metod .....	10
1.4 Material .....	10
1.5 Disposition .....	11
2. Sverige.....	12
2.1 Yttrandefrihet – utgångspunkten .....	12
2.2 Tryckfrihet, yttrandefrihet och meddelarfrihet.....	12
2.2.1 Meddelarrätt för offentligt anställda.....	14
2.2.2 Meddelarrätt för privat anställda .....	15
2.3 Kritikrättens bakgrund: Arbetstagarens lojalitetsplikt .....	16
2.4 Kritikrättens bakgrund: Tystnadsplikten .....	18
2.4.1 Tystnadsplikt för offentligt anställda .....	18
2.4.2 Tystnadsplikt för privat anställda .....	19
2.4.3 Lagen om skydd för företagshemligheter.....	20
2.5 Kritikrätten och dess gränser .....	21
2.6 Kritikrätten för privat anställda .....	21
2.7 Praxis.....	22
2.8 Faktorer att ta i beaktande .....	22
2.8.1 Arbetstagarens ställning .....	22
2.8.2 Förtroendeuppdrag .....	23
2.8.3 Syftet med kritiken .....	23
2.8.4 Godtagbar anledning .....	24
2.8.5 Till behörigt organ.....	25
2.9 Kritikrätten, tystnadsplikten och FHL.....	26
2.10 Kritikrätten för offentligt anställda .....	26

3. Danmark .....	28
3.1 Grundloven.....	28
3.2 Meddelarrätt .....	30
3.2.1 Meddelarrätt för offentligt anställda.....	30
3.2.2 Meddelarrätt för privat anställda .....	32
3.3 Kritikrättens bakgrund: Arbetstagarens lojalitetsplikt .....	33
3.4 Kritikrättens bakgrund: Tystnadsplikten .....	35
3.4.1 Tystnadsplikt för offentligt anställda .....	35
3.4.2 Tystnadsplikt för privat anställda .....	36
3.4.3 Företagshemligheter .....	37
3.5 Kritikrätten och dess gränser .....	38
3.6 Kritikrätten för privat anställda .....	38
3.6.1 Vem kan uttala sig? .....	39
3.6.2 Till vem kan kritiken riktas? .....	39
3.6.3 Vilket syfte har kritiken och hur saklig är den? .....	41
3.6.4 Till behörigt organ.....	42
3.7 Kritikrätten för offentligt anställda .....	43
4. Europakonventionen.....	46
4.1 Art 10 – yttrandefriheten .....	46
4.2 Drittwirkung .....	47
4.3 Fallet Fuentes Bobo vs Spanien .....	47
4.4 Europakonventionen och svensk rätt.....	48
4.5 Europakonventionen och dansk rätt .....	49
5. Analys och diskussion .....	50
5.1 Inledning.....	50
5.2 Privat anställda .....	50
5.2.1 Meddelarrätt .....	50
5.2.2 Meddelarskydd .....	50
5.2.3 Vem kan uttala sig? .....	51
5.2.4 Till vem kan arbetstagarna uttala sig?.....	51
5.2.5 Sätt på vilket information avslöjas och dess känslighet .....	52
5.2.6 Avslöjande till behörigt organ.....	53

5.3 Offentlig sektor .....	55
5.3.1 Meddelarrätten och dess gränser .....	55
5.4 Något om rättsfallet Fuentes Bobo vs Spaniens betydelse för kritikrätten .....	57
5.5 Avslutande diskussion.....	58
6. Litteraturförteckning .....	59



# 1. Inledning

Norden däribland Sverige och Danmark har en lång tradition av demokrati och öppenhet. Medborgarna har möjlighet att framföra sina åsikter och tankar i princip i vad ämne som helst, utan att behöva bekymra sig om att staten ska försöka hindra dem därifrån. Demokrati och grundläggande mänskliga rättigheter tar de flesta av oss förmodligen numera för givet, även om alla antagligen samtidigt är medvetna om att detta inte är några universala rättigheter som gäller överallt i världen. Men hur står det egentligen till med yttrandefriheten på våra arbetsplatser? I vilken utsträckning får en arbetstagare kritisera arbetsgivaren och fritt uttrycka sina åsikter när dessa går stick i stäv med arbetsgivarens?

Såväl danskar som svenskar spenderar en stor del av sin vakna tid på arbetet och därför blir det en angelägenhet som berör många vad som händer och hur vi mår på arbetet. För att säkerställa arbetstagarnas trygghet på arbetet har det tillkommit regler om arbetarskydd och förbud mot uppsägning och avsked under vissa omständigheter. Frågan om vad som händer på arbetet och i vilken omfattning arbetstagarna har rätt att diskutera vad som händer där, inte minst när det är fråga om missförhållanden, med personer utanför arbetsplatsen som inte har någon formell koppling dit, gör att vi måste stifta bekantskap med begreppet kritikrätt. Kritikrätten är precis som begreppet ger sken av, arbetstagarnas rätt att kritisera arbetsgivaren. Det handlar här om att ta reda på var gränsen går för när ett uttalande från en arbetstagare går från att vara lagligt till att så att säga bli olagligt, dvs. passerar gränsen för vad en arbetsgivare behöver acceptera. För att förstå kritikrätten måste reglerna kring yttrandefriheten förstås. Detta är naturligt då det i grunden handlar om arbetstagarnas rätt till yttrandefrihet. Kritikrätten är därför intimt förknippad med yttrandefriheten.

Som det ska visa sig är frågan om yttrandefriheten och kritikrätten på arbetsplatserna inte en sådan enkel fråga som det först kan verka. Kritikrätten som princip är en avvägning mellan flera faktorer som ställs mot arbetstagarnas rätt till yttrandefrihet. En av dessa faktorer är äganderätten, rätten för arbetsgivaren eller ägaren att själv bestämma över sitt företag och vad som händer i och runt omkring det. En annan är arbetstagarnas plikt att visa lojalitet mot sin avtalspartner, arbetsgivaren. Arbetsdomstolen i Sverige och domstolarna i Danmark som genom praxis har utvecklat kritikrätten har tvingats att göra en avvägning mellan dessa faktorer och den grundläggande rätten till yttrandefrihet som ges i grundlagen och i Europakonventionen. För de privatanställda har avvägningen och hänsynstaganden till arbetsgivarens intressen gjort att domstolarna sett sig tvungna att något begränsa yttrandefriheten. Därmed har en skillnad uppkommit mellan offentligt och privat anställda. Offentligt anställda i både Danmark och Sverige har grundlagen bakom sig på ett sätt som inte de privat anställda har. För denna grupp arbetstagare har nämligen grundlagen och den grundlagsfästa yttrandefriheten en avgörande betydelse för kritikrätten, vilket den alltså inte har för de privat anställda.

Varför då göra en jämförelse av kritikrätten i Sverige och Danmark? Det finns flera skäl till att göra en sådan jämförelse. Inte minst kan påpekas det faktum att fler och fler svenskar och danskar pendlar till en arbetsplats på andra sidan sundet. Det gör att vi bör öka våra kunskaper om hur reglerna ser ut i grannlandet. Ett annat faktum som gör en jämförelse intressant är att Sverige och Danmark delar många traditioner. En av dem är den nämnda långa traditionen av demokrati. En annan är hur våra respektive arbetsrättsliga system är uppbyggda. Fram till 1960-talet hade vi många likheter i fråga om våra arbetsrättsliga system. Mycket reglerades genom kollektivavtal arbetsmarknadens parter emellan. Men detta kom att ändras i Sverige på

1970-talet då mycket av det som arbetsmarknadens parter tidigare själva bestämt över kom att regleras i lag. Under nämnda tidsperiod fick vi både en anställningsskyddslag, en lag om medbestämmande i arbetslivet och en ny arbetsmiljölag. Arbetstagarorganisationerna kom dock, genom att flera av lagarna gjordes semidispositiva, även fortsättningsvis att spela en stor roll i utvecklingen. Motsvarande iver att lagfästa har inte nått Danmark där det idag finns spridda lagar om exempelvis anställningsskydd. Någon medbestämmandelag finns inte. När det gäller just anställningsskyddet finns det lagar som gäller speciella grupper på arbetsmarknaden. Den viktigaste är funktionärsloven från 1938. Några mindre omfattande lagar om anställningsskydd existerar också, t ex för arbetstagare i jordbruket. För många finns dock inget lagskydd och dessa grupper får då sitt anställningsskydd via kollektivavtal eller anställningsavtalet. Med dessa förutsättningar i bagaget är det intressant att föra fram vilka regler som gäller för kritikrätten i respektive länder för att få fram hur respektive land har utformat kritikrätten. Uppvisar de likheter eller är de helt olika? Det är det som ska redas ut.

## 1.1 Syfte

Denna uppsats har till syfte att klargöra och belysa kritikrättens grunder och gränser i Sverige respektive Danmark. Frågeställningen jag kommer att arbeta efter blir därför:

- Hur skiljer sig rätten i Sverige respektive Danmark för arbetstagare dels inom privat, dels inom offentlig sektor åt i frågan om rätten att kritisera sin arbetsgivare?

För att kunna genomföra undersökningen blir det nödvändigt att skilja på anställda inom offentlig och privat sektor av den anledningen att förutsättningarna för arbetstagarna att kritisera sin arbetsgivare är så pass väsensskilda att en sådan uppdelning är nödvändig. Detta gäller både den danska och den svenska delen. Efter genomgången av den svenska och den danska kritikrätten kommer Europadomstolens praxis och dess betydelse för ländernas kritikrätt kort att beröras. Tonvikten kommer dock att ligga på den svenska och den danska kritikrätten och de skillnader som kan tänkas finnas länderna emellan.

## 1.2 Avgränsning

Inom kritikrätten måste skiljas på intern och extern kritikrätt. Det som framförallt är av intresse här är den externa kritikrätten vilket jag definierar som rätten att på ett eller annat sätt kritisera arbetsgivaren inför utomstående. Den interna kritikrätten, å andra sidan, handlar om att kritisera arbetsgivaren internt, inom arbetsgivarens ”fyra väggar”. I något fall kommer jag ändå att beröra den interna kritikrätten när det blir nödvändigt för att förstå den externa.

Det är viktigt att komma ihåg att det utan problem skulle vara möjligt att skriva en uppsats om enbart den svenska såväl som den danska kritikrätten. Detta faktum påverkar naturligtvis hur utrymmet disponeras eftersom det inte går att utveckla allt så som vore möjligt om enbart ett av länderna hade avhandlats. Det som är viktigt och relevant kommer dock givetvis att finnas med. För att åter peka på syftet med uppsatsen som är att jämföra de två ländernas kritikrätt.

## 1.3 Metod

För uppsatsens genomförande kommer sedvanlig rättsdogmatisk metod att användas. Jag kommer att fokusera på den existerande rätten vilket kallas att föra en diskussion de lege lata.<sup>1</sup>

Den rättsdogmatiska metoden kommer att lägga grunden för mitt arbetssätt, dvs. doktrin, förarbeten och praxis spelar en central roll i materialet. Då uppsatsens syfte är att jämföra två länders rätt i fråga om kritikrätten kommer analysen att bli komparativ genom att de två länderna kommer att jämföras med varandra med uppdelning på, dels den offentliga, dels den privata sektorn.

## 1.4 Material

För svenskt vidkommande finns egentligen endast en författare som på ett mer grundligt sätt har befattat sig med ämnet kritikrätt, nämligen professor Reinhold Fahlbeck med boken *Företagshemligheter, en rättsöversikt och kommentarer* (2:a uppl. 2004). Boken utgör därmed bas för den svenska delen från vilket jag hämtat mycket inspiration utan att jag för den delen på något sätt försöker efterlikna den. Boken kompletteras sedan med förarbeten där Ds 2002:56 är det viktigaste. Doktrin och förarbeten kompletteras av ett antal rättsfall från Arbetsdomstolen.

Den danska delen av uppsatsen ser en aning annorlunda ut i fråga om materialet. Den danska kritikrätten är inte behandlad på ett lika distinkt sätt som den svenska. När det gäller litteratur är det sparsmakat. En vetenskaplig artikel av Henrik Zahle har behandlat ämnet yttrandefrihet för privatanställda, *Ytringsfrihed for privatansatte*, i Ugeskrift for Retsvæsen, UfR B 1995 sid. 361-369. Denna blir därför av stor vikt och det är från denna jag hämtat inspiration. Jag har också mottagit ett mejl från Mari Louise Bro Larsen på Juridiskt, Arbejdsretligt og Internationalt Center i vilket jag fått en sammanfattning av de grundläggande reglerna för kritikrätten för privat anställda. I övrigt är ämnet inte behandlat utan jag har varit tvungen att hämta material från ett relativt stort antal böcker. För dansk del blir istället praxis av extra stor betydelse. Denna är dock något spridd på det sättet att den inte behandlar kritikrätten som princip utan istället fokuserar på tystnadsplikt och lojalitet. Rättsfallen om framförallt lojalitetsplikten är relativt många och därför har jag gått igenom ett stort antal domar för att få fram vilka som är av intresse för kritikrätten. Förutom domstolarnas praxis finns även ett annat institut i Danmark, nämligen skiljedomstolar, vilka spelar en stor roll i den danska arbetsrätten. Problemet med skiljedomar är att de inte är lika lättillgängliga som domar från allmän domstol, då dessa inte är statliga utan privata domstolar. Därför har det i vissa fall varit svårt att få tillgång till domarna. När endast skiljedomsnumret anges gäller att jag hittat dessa på danska Landsorganisationens hemsida där det är möjligt att söka sig fram till dem genom en sökmotor eller i ett fall via Arbejdsretsportalen.<sup>2</sup> I något fall har jag hittat domen i en skiljedomssamling eller i annan bok och då anges detta i källhänvisningen. Svårtillgängligheten har gjort att jag tyvärr tvingats att använda mig av Internet där den aktuella domen funnits upplagd, då den inte gått att finna på annat sätt. Det ska tilläggas att jag har skrivit till den arbetstagarorganisation som varit part i målet och dessutom försökt få fram den via biblioteket på den Juridiska fakulteten i Köpenhamn utan att lyckas. Även när det gäller en dom från Østre Landsret har jag tvingats använda Internet för att få tillgång till domen då domen inte är refererad. När det gäller praxis kring de offentligt anställdas kritikrätt

---

<sup>1</sup> Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, 2001, sid. 37ff.

<sup>2</sup> Internetlänk 1.

har jag använt mig av Folketingets ombudsman (FOB) vilket motsvarar det svenska Justitieombudsmannaämbetet. Det är dennes praxis som har klargjort rättsläget kring offentligt anställdas kritikrätt. Ombudsmannens praxis och det gällande rättsläget bygger i stora delar på professor Bent Christensens utredning och redogörelse för offentligt anställdas yttrandefrihet, en utredning som beställdes av Folketinget i slutet på 1970-talet. Hans slutsatser byggdes sedan på av professor Lars Nordskov Nielsens redogörelse några år senare. Dessa kommer inte att noggrannare redogöras för än att jag konstaterar att de finns. Anledningen är brist på utrymme och att gällande rättsläge bygger på deras utredningar.

## 1.5 Disposition

Eftersom jag kommer att beröra två från varandra skilda rättssystem blir det nödvändigt, för tydlighetens skull, att dessa går igenom var för sig. Uppsatsen kommer därför att delas in i två huvuddelar. Först kommer den svenska rätten att beröras och gås igenom. Därefter kommer den danska rätten att utredas. I pedagogiskt syfte är både den svenska och den danska delen uppbyggda på likartat sätt och beskrivs därför här samlat i fråga om dispositionen

Till att börja med kommer de grundläggande konstitutionella reglerna att gås igenom, dvs. grundlagen, tryckfriheten och yttrandefriheten. Av speciell betydelse för kritikrätten är meddelarfriheten där offentligt och privat anställda behandlas separat beroende på de skillnader som finns.

Därefter kommer grunden för kritikrätten att behandlas och inleds med lojalitetsplikten. Denna beskrivs gemensamt för både offentligt och privat anställda. Lojalitetsplikten efterföljs av för offentligt och privat anställda skilda avsnitt om tystnadsplikten som är en del av lojalitetsplikten.

Efter att grunden till kritikrätten lagts kommer avsnittet om själva kritikrätten. Här kommer offentlig och privat sektor återigen att behandlas var för sig beroende på de stora skillnader som finns i tillämpning av reglerna men med den skillnaden att här kommer rubrikerna offentlig och privat sektor att byta plats och den privata kommer således att gås igenom först av den anledningen att denna bjuder på ett betydligt mer komplext rättsläge än för de offentligt anställda.

Genomgången av rättsläget avslutas med ett lite kortare avsnitt om Europadomstolens praxis genom domen *Fuentes Bobo vs Spanien*.

Avslutningsvis kommer analysen där frågeställningen som jag inledningsvis ställt att besvaras och rättsläget att kommenteras.

## 2. Sverige

### 2.1 Yttrandefrihet - utgångspunkten

Sveriges författning består av fyra grundlagar, regeringsformen, tryckfrihetsförordningen, yttrandefrihetsgrundlagen och successionsordningen. Dessa reglerar styrelseskick, tryckfrihet, yttrandefrihet och den kungliga arvsrätten. Sverige har sedan länge haft yttrande- och tryckfrihet. I regeringsformen (RF) där demokratins grundregler redan i första paragrafen satts på pränt förklaras vad varje svensk medborgare har rätt att kräva. Rättigheterna presenteras i en rättighetskatalog. Denna rättighetskatalog om de grundläggande fri- och rättigheterna inleder numera 2 kap. Således stadgas i RF 2 kap. 1 §:

”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad

1. yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor,
2. (informationsfrihet)
3. (mötesfrihet)
4. (demonstrationsfrihet)
5. (föreningsfrihet)
6. (religionsfrihet)

Beträffande tryckfriheten och motsvarande frihet att yttra sig i ljudradio, television och vissa liknande överföringar samt filmer, videogram, ljudupptagningar och andra tekniska upptagningar gäller vad som är föreskrivet i tryckfrihetsförordningen och i yttrandefrihetsgrundlagen.

I tryckfrihetsförordningen finns också bestämmelser om rätt att taga del av allmänna handlingar.”

Ovanstående stadgande utgör den grundläggande regleringen för yttrande- och tryckfriheten. Som framgår av 3 st. preciseras reglerna om tryckfrihet i tryckfrihetsordningen (TF) och om yttrandefrihet i yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). Redan av första stycket framgår att rättigheterna enligt 2 kap 1 § RF kan åberopas gentemot det allmänna. Alla medborgare, oavsett om dessa arbetar inom offentlig eller privat sektor, kan således grunda rättighetsanspråk enligt stadgandet. Det är utgångspunkten. Vid den praktiska tillämpningen uppstår emellertid skillnader mellan sektorerna vilket beror på den valda formuleringen ”gentemot det allmänna”. Mer om vad denna skillnad medför i betydelse för de privatanställdas meddelarrätt och kritikrätt kommer att utvecklas nedan.

Av RF framgår också att rättigheterna i 2 kap 1 § inte är oinskränkta utan får begränsas vilket stadgas i 2 kap §§ 12 och 13. Där framgår vilka hänsyn som kan utgöra skäl för begränsning. De skäl som kan utgöra begränsning är hänsyn till statens säkerhet, allmän ordning, enskildas intressen eller förebyggande av brott. Viktigt att notera är dock att eventuella begränsningar endast får ske genom lag.

### 2.2 Tryckfrihet, yttrandefrihet och meddelarfrihet

Tryckfrihetsförordningen, av vilken den nuvarande är från 1949, kompletterar och preciserar reglerna i regeringsformen. Den kompletteras sedan 1992 av yttrandefrihetsgrundlagen vilken omfattar annan än tryckt media.

Tryckfrihetsordningen och yttrandefrihetsgrundlagens syfte är förutom att ge regler om tryck- och yttrandefrihet även att säkerställa ett fritt meningsutbyte och en allsidig upplysning.<sup>3</sup> För

---

<sup>3</sup> 1 kap 1 § 2 st. TF (motsvarande definition i YGL 1 kap 1 § 2 st.).

att säkerställa det fria meningsutbytet finns ett flertal regler till hjälp. En av de viktigaste är meddelarfriheten varom det finns regler i både TF och YGL. Meddelarfriheten definieras som att det ska stå envar fritt att meddela upplysningar i vilket ämne som helst för offentliggörande i tryck, skrift, radioprogram, tv-program eller annat medium genom att upplysningarna lämnas vidare till journalist, författare m fl.<sup>4</sup> Avgörande för skydd för meddelarrätten enligt grundlagen är att meddelandet sker i syfte att upplysningarna ska offentliggöras. Även om det sedan inte sker är meddelaren ändå skyddad eftersom det är syftet som är det avgörande och inte om publicering slutligen sker.<sup>5</sup> Vid meddelande av uppgifter har meddelaren två val. Denne kan antingen meddela uppgifterna offentligt och framträda med namn eller så kan det ske anonymt. Både TF och YGL innehåller ett anonymitetsskydd. I de fall meddelaren väljer att vara anonym gäller att identiteten inte får avslöjas av den som ger ut skriften eller offentliggör meddelarens uppgifter.<sup>6</sup> Den som bryter mot anonymitetsskyddet och avslöjar källans identitet riskerar straff med upp till ett års fängelse enligt TF 3 kap 5 § (YGL 2 kap 5 §).

Meddelarfriheten har dock begränsningar. Dessa står att läsa i TF 7 kap 3 § (YGL 5 kap 3 §). De situationer som omfattas av begränsning är:

1. ”högförräderi, spioneri, grovt spioneri, grov obehörig befattning med hemlig uppgift, uppror, landsförräderi, landssvek eller försök, förberedelse eller stämpling till sådant brott;
2. oriktigt utlämnande av allmän handling som ej är tillgänglig för envar eller tillhandahållande av sådan handling i strid med myndighets förbehåll vid dess utlämnande, när gängningen är uppsåtlig; eller
3. uppsåtligt åsidosättande av tystnadsplikt i de fall som angivas i särskild lag.”

Stadgandet skall förstås på det sättet att om meddelaren skickar upplysningar till exempelvis en journalist och meddelaren genom meddelandet samtidigt begår något av ovanstående brott, t.ex. spioneri, innebär det att grundlagens meddelarskydd upphör att gälla och meddelaren kan dömas för brott enligt brottsbalkens regler. Den andra punkten innebär att oriktigt utlämnande av allmän handling kan straffas. Huvudregeln i svensk rätt är att offentliga handlingar är allmänna och tillgängliga för varje svensk medborgare, den s.k. offentlighetsprincipen.<sup>7</sup> I p 3 stadgas att särskild lag anger fall när ett uppsåtligt åsidosättande av tystnadsplikten är straffbart. Den lag som åsyftas är sekretesslagen (1980:100), SekrL, kap 16, där den kvalificerade tystnadsplikten återfinns.<sup>8</sup>

Förutom reglerna om meddelarfriheten finns det också regler till skydd för anskaffare. Anskaffarfriheten innebär att det står envar fritt att anskaffa uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande eller att använda information till att meddela vidare för offentliggörande, TF 1 kap 1 § 4 st. (1 kap 2 § YGL). Begränsningarna av anskaffarfriheten återfinns i TF 7 kap 3 § 2 st. 5 (YGL 5 kap 3 § 2 st.) och omfattar den första punkten i den ovan nämnda uppräknningen (TF 7 kap 3 §, YGL 5 kap 3 §) men inte de två sista, vilket innebär att anskaffarfriheten inte är lika begränsad som meddelarfriheten. Emellertid kan straff inträda om anskaffandet skett genom användande av brottsliga metoder, TF 1 kap 9 § p 5 (YGL 1 kap 12 § 1 st.)

---

<sup>4</sup> 1 kap 1 § 3 st. TF (1 kap 2 § YGL).

<sup>5</sup> Fahlbeck, Reinhold, Lagen om skydd för företagshemligheter en kommentar och rättsöversikter, 2004, sid. 37.

<sup>6</sup> TF 3 kap. 3 § (2 kap 3 § YGL).

<sup>7</sup> TF 2 kap 1 §.

<sup>8</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 61.

Även om meddelaren eller anskaffaren inte kan straffas kan den som utpekats som ansvarig i TF kap 8 (YGL kap 6) göra det. Det måste nämligen alltid finnas någon som är ansvarig utgivare för en viss skrift, radioprogram eller annan teknisk upptagning. Överskrids tryck- eller yttrandefrihetens gränser kan den som är utpekad som ansvarig utgivare bli dömd för tryck- respektive yttrandefrihetsbrott. Tryck- och yttrandefriheten är mycket bred men innehåller fler begränsningar än motsvarande begränsning för meddelare eller anskaffare.<sup>9</sup>

Vad innebär då det faktum att de ovan nämnda reglerna är reglerade genom grundlag? Att en viss regel är grundlagsskyddad innebär att det vid konflikt med vanlig lag får den lagen vika eftersom grundlagen har högre rang i lagarnas inbördes hierarki.<sup>10</sup> De begränsningar som finns av tryck- och yttrandefriheten är exklusiv på så sätt att inga andra begränsningar än de som tillåts enligt TF och YGL får förekomma. Ingen kan därför dömas till ansvar enligt andra regler än de som utpekats av TF/YGL.<sup>11</sup>

### 2.2.1 Meddelarrätt för offentligt anställda

För de offentligt anställdas yttrandefrihet är grundlagarna och de ovan beskrivna reglerna av avgörande betydelse. Av intresse blir då vilka som räknas som offentligt anställda. För att komma svaret närmare blir det nödvändigt att titta närmare på vad myndighetsbegreppet innebär. Att statliga såväl som kommunalt anställda arbetstagare räknas in under begreppet är självklart. Även statliga verk såsom Luftfartsverket och Sjöfartsverket räknas dit. Affärsdrivande verksamheter som är privaträttsligt organiserade oavsett om dessa är statligt ägda eller ej lyder däremot under privaträttens regler. För dessa gäller samma regler som för privat anställda. Av det anförda framgår att statligt ägda bolag som Vattenfall eller Posten inte räknas in under benämningen offentlig verksamhet. Därmed gäller också att handlingar hos dessa bolag inte är allmänna handlingar och därmed inte tillgängliga för envar, vilket annars är huvudregeln för offentlig verksamhet enligt den grundlagsfästa offentlighetsprincipen<sup>12</sup> Följande utläggning gäller endast de arbetstagare som räknas in under det offentliga verksamheten.

En offentligt anställd som vill vara anonym kan vid meddelande av upplysningar precis som medborgarna i övrigt välja att meddela uppgifterna offentligt eller att göra det anonymt. Anonymitetsskyddet i TF/YGL gäller även offentligt anställda. För att garantera anonymitetsskyddet och göra det extra starkt finns förutom själva källskyddet även ett efterforskningsförbud. Enligt TF 3 kap 4 § (YGL 2 kap 4 §) får en offentlig arbetsgivare inte efterforska vem som lämnat vidare upplysningar i ett visst ärende. Det kan tänkas att arbetsgivaren trots allt känner till identiteten på arbetstagaren som meddelat uppgifterna. Av TF 1 kap 1 § st. 3 (YGL 1 kap 2 §) anses följa ett förbud mot repressalier vilket innebär att en offentlig arbetsgivare inte får straffa en arbetstagare som utnyttjat sin rätt enligt grundlagen. Detta enligt reglerna om TF/YGL:s exklusivitet. Meddelanden som lämnas å offentligt organs vägnar t.ex. vid presskonferens som arbetsgivaren arrangerat räknas i allmänhet inte in i meddelarfrihetens skyddsområde utan reglerna gäller vid uttalanden som sker som privatperson.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 40.

<sup>10</sup> Lehrberg, 2001, sid. 135.

<sup>11</sup> TF 1 kap 3 § (YGL 1 kap 4 §).

<sup>12</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 52.

<sup>13</sup> Strömberg, Håkan' Axberger, Hans-Gunnar, Yttrandefrihetsrätt, 2004, sid. 34.

Fram tills för några år sedan hade arbetstagare anställda i bolag i vilka kommunen har ett bestämmande inflytande inte någon meddelarrätt. För att råda bot på det infördes en ny regel i 1 kap 9a § SekrL och därmed är även denna grupp tillförsäkrade meddelarfrihet, efterforskningsskydd och repressalieskydd. Stadgandet omfattar inte VD, vice VD, styrelseledamot och suppleanter i styrelsen i bolag som omfattas av regeln.

Trots förbudet mot repressalier förekommer det hos JO varje år ett antal fall där ombudsmannen har att bedöma om den offentlige arbetstagarens yttrandefrihet har kränkts. Fallen handlar i många fall om att en offentligt anställd utnyttjat sin yttrandefrihet eller meddelarrätt och sedan blivit bestraffad för att ha gjort det (genom tillrättavisning, utebliven befördran, utebliven löneförhöjning) eller att en myndighetsföreträdare försökt efterforska vem som lämnat viss information till media, när meddelaren velat förbli anonym. För att nämna ett exempel: En personlig assistent anställd i Landskrona kommun skrev en insändare där han framförde synpunkter på arbetet och lönen och han kallade arbetet för ”skitjobb”. Företrädare för förvaltningen ringde därpå upp honom och ville kalla honom till ett möte och förklarade också att om man inte trivs med sitt arbete kanske man bör fundera på att byta. Han avböjde dock förslaget om ett möte. JO förklarade i sitt yttrande att om i det här fallet kommunen anser att felaktiga uppgifter sprids om arbetet - får kommunen bemöta uppgifterna genom att själv ge sig in i debatten och ge sin syn på saken. Den får däremot inte uppträda eller agera på ett sätt vilket kan tolkas som att den enskilde arbetstagarens yttrande- och meddelarfrihet kränks. Kommunen kunde enligt JO inte undgå kritik för sitt agerande.<sup>14</sup>

## 2.2.2 Meddelarrätt för privat anställda

På den privata delen av arbetsmarknaden förhåller det sig radikalt annorlunda angående yttrande- och meddelarfriheten. Utgångspunkten är att grundlagarna gäller för envar. Men formuleringen ”gentemot det allmänna” gör att skillnader uppstår i den praktiska tillämpningen för privat anställda. Anledningen till att en skillnad anses motiverad diskuterades i propositionen till RF. Däri framgår att lagstiftaren menade att det är nödvändigt att använda grundlag när det handlar om rättigheter som ska gälla gentemot det allmänna. När det däremot handlar om rättigheter som ska gälla mellan enskilda ansågs det tillräckligt med vanlig lag. Att sträcka ut de grundläggande fri- och rättigheternas tillämpningsområde till att även gälla mellan enskilda ansågs för komplicerat. I sådana fall hade det varit nödvändigt att i lag räkna upp alla beteenden som skulle anses otillåtna och de påföljder som skulle behöva kopplas därtill. Det hade då medfört komplikationer mellan rättigheterna i grundlagen och civilrättslig lag, bl.a. inom avtalsrätten.<sup>15</sup>

Eftersom RF i första hand gäller vertikalt, dvs. mellan det allmänna och den enskilde får det direkta konsekvenser för de anställda inom den privata sektorn. Som privat anställd finns inte möjlighet att grunda rättighetsanspråk direkt på grundval av grundlagarna gentemot arbetsgivaren. Den privata arbetsgivaren har som huvudregel rätt att själv bestämma om insyn i sitt företag. Av den anledningen har inte arbetstagarna rätt att lämna vidare information om sådant som arbetsgivaren inte vill ge spridning åt. Någon meddelarrätt gäller alltså inte inom den privata sektorn. Slutsatsen som kan dras är att den privata äganderätten tar över yttrandefriheten, eller annorlunda uttryckt: TF/YGL får vika för den privata äganderätten. Därmed blir avtal, antingen arbetstagarens anställningsavtal eller eventuell sekretessavtal, det som direkt reglerar den privatanställdes yttrandefrihet. I och med anställningsavtalets

---

<sup>14</sup> 2007/08 JO1, sid. 556, Dnr 1937-2005.

<sup>15</sup> Prop. 1975/76:209 sid. 85f.



ingående anses arbetstagaren avsäga sig en del av sin yttrandefrihet. Arbetstagaren har av egen fri vilja ingått avtalet och får därmed sägas acceptera de avtalsvillkor som ingår i anställningsavtalet. En arbetstagare som inte går med på avtalsvillkoren är inte tvingad att ingå avtalet. Eventuellt kan tänkas att arbetsgivare som drivit sekretessen alltför långt kan räkna med att få gå med på att avtalet jämkas enligt avtalslagens jämningsregler.<sup>16</sup>

De beskrivna skillnaderna mellan offentlig och privat sektor har under årens lopp gett upphov till en del diskussion eftersom vissa har varit av den uppfattningen att det inte ska vara någon skillnad mellan sektorerna.<sup>17</sup> Ett antal utredningar, SOU 1990:12 *om införande av meddelarrätt i företag och föreningar m.m.* och Ds 2001:9 *yttrandefrihet för privatanställda (med anknytning till det allmännas verksamhet)*, har framlagts under årens lopp. Ingen av utredningarna har till dags dato lett till något resultat. Anledningen till att många reagerat och krävt införande av en meddelarrätt även för privatanställda är att när offentlig verksamhet ombildas till bolag, säljs eller läggs ut på entreprenad hamnar bolaget under privaträtten och då blir yttrandefriheten avtalsreglerad istället för grundlagsreglerad. Framförallt inom den privata vården har röster höjts för införande av meddelarrätt hos privata vårdföretag då farhågor finns att anställda hos privata vårdgivare inte skulle våga påtala missförhållanden.<sup>18</sup>

Vissa regler i TF/YGL har dock betydelse även för privat anställda. En journalist eller författare till vilken arbetstagaren lämnat uppgifter får inte avslöja sin källa. Detta är som nämnt straffbelagt. Riktigt lika heltäckande som det skydd de offentligt anställda åtnjuter handlar det dock inte om eftersom den privata arbetsgivaren inte är omfattad av efterforskningsförbudet. Denne kan alltså försöka ta reda på källans identitet genom att inleda undersökning härom. Fahlbeck (2004) menar att arbetsgivarens möjlighet att ta reda på källan ändock är begränsad på så sätt att efterforskningen inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden och att skillnaden mot offentlig sektor i praktiken kanske inte blir så stor.<sup>19</sup>

## 2.3 Kritikrättens bakgrund: Arbetstagarens lojalitetsplikt

Reglerna om yttrande- och meddelarfriheten har nu gått igenom. Det har nu blivit dags att titta närmare på anställningsavtalets betydelse för kritikrätten. Lojalitetsplikten är en viktig faktor för kritikrättens utformning. Lojalitetsplikten gäller både privat och offentligt anställda men har olika stor betydelse för de två grupperna, åtminstone för tystnadsplikten och kritikrättens del, vilket beror på grundlagens tillämplighet.

Anställningsavtalet är ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare vilket ofta sluts på obegränsad tid där parterna kommer överens om att samarbeta under en lång tid. I framförallt långvariga avtal där bägge parterna eller åtminstone en av dem ska bidra med en personlig arbetsinsats aktualiseras frågan om lojalitet.<sup>20</sup>

Enligt ett mer teoretiskt betraktelsesätt kan begreppet lojalitet betraktas genom att det kan användas som normutfyllnad när regler saknas i avtalet om hur en viss situation ska hanteras. På så sätt skapar domstolen, som är den institution i samhället som har krav på sig att lösa situationer som inte samhällsmedborgarna själva klarar av, en handlingsnorm efter vilken

---

<sup>16</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 43 och 66ff.

<sup>17</sup> Se exempelvis följande motioner om krav på införande av meddelarrätt för anställda utanför den offentliga sektorn: motion 2005/06:K351 och motion 2005/06:K277.

<sup>18</sup> Se t ex Internetlänk 2.

<sup>19</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 43.

<sup>20</sup> Ds 2002:56, sid. 289.

parterna bör handla. Men begreppet lojalitet kan också uppfattas som en accessorisk handlingsnorm om hur parterna bör handla i en viss given situation. Här handlar det snarare om att tolka en viss regel och precisera hur en regel som redan existerar bör uppfattas.<sup>21</sup>

Lojalitetsplikten som sådan existerar inte bara i arbetsrättsliga sammanhang utan finns i viss mån i alla avtal men har naturligtvis större betydelse i långvariga avtal. I enkla köpeavtal har den däremot ingen egentlig betydelse. Anställningsavtal är i regel långvariga och den arbetsrättsliga lojalitetsplikten kan sägas ha en speciell ställning. Delvis beror det naturligtvis på anställningsavtalets långvarighet men det har också historiska förklaringar. Förr i tiden, vid tiden för tjänstehjonsregleringen, sågs anställningen mer som ett familjeförhållande än som ett avtal mellan två professionella parter. Husbonden och tjänstefolket bodde ofta tätt inpå varandra vilket skapade en speciell situation där parterna var tvungna att visa varandra respekt. Detta synsätt lever i vissa delar kvar idag än idag.<sup>22</sup> Det ger i sin tur avtryck på lojalitetspliktens ställning i arbetsrätten. Jämfört med tiden för tjänstehjonen har mycket hänt i arbetslivet men lojalitetens betydelse i arbetslivet har alltså stor betydelse. Numera ses partsrelationen som en relation mellan två professionella parter där arbetstagaren har getts stor frihet i sitt arbete vilket samtidig medför ett ökat individuellt ansvar. Det ökade ansvaret gör att lojalitetsplikten kan sägas ha ökat i aktualitet på senare år.<sup>23</sup>

I Schmidt (1994) presenteras en definition av den arbetsrättsliga lojalitetsförpliktelsen. Enligt författaren är lojalitetspliktens grundfundament följande: ”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren.”<sup>24</sup> Den arbetsrättsliga lojalitetsförpliktelsen går, enligt Schmidt, längre än vad den gör i många andra förmögenhetsrättsliga kontraktsförhållanden vilket får vissa konsekvenser. Arbetstagaren är skyldig att i varje läge ta hänsyn till arbetsgivarens intressen och vid eventuell plikt-kollision sätta arbetsgivarens intressen i främsta rummet. Han eller hon är även skyldig att söka undvika att hamna i situationer där sådana lägen kan tänkas uppstå.<sup>25</sup>

Lojalitetspliktens kan, trots att den redan i sig själv har karaktären av biförpliktelse, preciseras än mer än vad som hittills angetts och delas ner i ett flertal biförpliktelse. Med biförpliktelse i beaktande kan lojalitetsplikten övergripande betraktas som en slags kapitelrubrik. Principen som sådan är inte lagstadgad utan är oskriven rätt som bygger på avtal.<sup>26</sup> De viktigaste exemplen på dessa biförpliktelse förtjänar att tas upp. Den kanske mest självklara plikten en arbetstagare har är att inte begå brott mot arbetsgivaren. Att begå brottslighet gentemot sin avtalspartner, arbetsgivaren, är inte att vara lojal. Detsamma gäller när brott eller andra ohederliga förfaranden begås mot kunder eller samarbetspartners. Det gäller inte bara under arbetstid utan plikten gäller även utanför arbetstid. Begås brott utom arbetstid och inte mot arbetsgivaren blir det en bedömning där den avgörande frågan är om det finns något förtroende kvar för arbetstagaren.<sup>27</sup> Ett brott mot lojalitetsplikten kan ses allvarligt på även när det inte handlar om brottslighet. Det ses i allmänhet allvarligt på handlingar som får till följd att arbetsgivaren skadas i konkurrenshänseende. I bedömningen

---

<sup>21</sup> Ds 2002:56, sid. 292f.

<sup>22</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 111f.

<sup>23</sup> Ds 2002:56, sid. 290f.

<sup>24</sup> Schmidt, Folke, Löntagarrätt, 1994, sid. 257. Denna definition av lojalitetsplikten har blivit klassisk och AD har i ett flertal domar refererat till Schmidt när den velat beskriva arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, se t ex AD 1994 nr 79 (Samaritenmålet).

<sup>25</sup> Schmidt, 1994, sid. 257f.

<sup>26</sup> Det finns dock i t ex 5 § lagen (1991:351) om handelsagentur, 7 § lagen (1914:45) om kommission och i 6 kap 9 § sjölagen för befälhavare en lagstadgad lojalitetsplikt.

<sup>27</sup> Ds 2002:56, sid. 306f.

tas hänsyn till den konkurrerande verksamhetens likhet med arbetsgivarens verksamhet, om den ur arbetsgivarens synvinkel kan anses illojal och om den skadar arbetsgivaren eller är ägnad att tillfoga skada. Även hur långt framskriden den konkurrerande verksamheten är och arbetsgivarens ställning tas med i bedömningen. I vissa fall kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren mot ersättning ska undanhålla sig från att konkurrera med arbetsgivaren även efter anställningens upphörande.<sup>28</sup>

Men det finns också ett antal andra förpliktelser som kan sägas vara en del av den allmänna lojalitetsplikten. Av arbetstagarens anställningsavtal anses följa en viss upplysningsplikt. Det innebär att arbetstagaren i vissa fall har en skyldighet att upplysa arbetsgivaren om förhållanden som kan vara av intresse för denne. Ett exempel från lagstiftningen är arbetsmiljölagens 3 kap 4 § av vilken framgår att arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om fara för liv eller hälsa föreligger. Det kan även finnas en upplysningsplikt enligt kollektivavtal eller ordningsskrifter. Arbetstagarens ställning är av stor betydelse för omfattningen av upplysningsplikten.<sup>29</sup>

En fråga av intresse är om och i så fall hur arbetstagarens beteende på fritiden kan påverka lojalitetsplikten. Förutom att brottslighet på fritiden i vissa fall kan vara ett brott mot lojalitetsplikten och anställningen kan även nämnas bisysslor. Statligt och kommunalt anställda har en skyldighet att avhålla sig från bisysslor som kan skada förtroendet för arbetstagaren eller arbetsgivaren. I övrigt finns inga klara regler om hur en arbetstagare får bete sig på fritiden. Om beteendet är ägnat att allvarligt skada arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren har det ansetts finnas en rätt för arbetsgivaren att skilja arbetstagaren från anställningen.<sup>30</sup>

Slutligen, vilket är av det största intresset i denna uppsats, är arbetstagarens skyldighet att inte överskrida sin tystnadsplikt eller kritikrätt. Kriterierna för när den har överskrids går igenom nedan och ska därför inte utvecklas här. Här konstateras bara att en tystnadsplikt gäller enligt lojalitetsplikten. Detta gäller för privat anställda. För de offentlig anställda är tystnadsplikten istället lagreglerad som framkommer nedan. Det kan också konstateras att en arbetstagare efter anställningens upphörande fritt kan kritisera sin arbetsgivare då huvudregeln är att lojalitetsplikten inte har någon efterverkan.<sup>31</sup>

## 2.4 Kritikrättens bakgrund: Tystnadsplikten

Under den här rubriken kommer tystnadsplikten för offentlig och privat anställda att behandlas. Tystnadsplikten är av stort intresse i kritikrättssammanhang då kritikrätten är ett undantag från tystnadsplikten. Tystnadsplikten är i sin tur en del av lojalitetsplikten. Tystnadsplikten kan följa antingen av lag eller av avtal. Som ska synas är det stora skillnader mellan offentlig och privat sektor.

### 2.4.1 Tystnadsplikt för offentlig anställda

Huvudregeln på det offentliga området är öppenhet vilket innebär att offentlighet alltid är utgångspunkten. Det framgår av 2 kap 1 § RF. Att offentlighet är huvudregeln understryks av

---

<sup>28</sup> Ds 2002:56, sid. 323ff.

<sup>29</sup> Ibid. sid. 304f.

<sup>30</sup> Ibid. sid. 346ff.

<sup>31</sup> Ibid. sid. 303. Ett undantag från huvudregeln är 7 § 2 st. lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter.

offentlighetsprincipen, rätten för medborgarna att ta del av allmänna handlingar. Därmed kan de offentligt anställda meddela upplysningar i de mest skilda ämnen och prata fritt om verksamheten i kritiska ordalag med utomstående.

Viss information anses av olika skäl vara skyddsvärd och genom sekretesslagen (1980:100) har tillgången till sådan skyddsvärd information begränsats. Sekretesslagens syfte är att ge bestämmelser dels om tystnadsplikt, dels om förbud att ta del av allmänna handlingar. Av 1 kap 6 § SekrL framgår att det för offentligt anställda föreligger ett förbud att röja tystnadspliktig information. För de offentligt anställda gäller att begränsningar i opinionsfriheterna endast får ske genom lag, varav sekretesslagen är den viktigaste. Avtal, antingen personliga avtal, sekretessavtal eller kollektivavtal som har till syfte att utöka tystnadsplikten jämfört med vad som gäller enligt lag har ingen verkan gentemot arbetstagaren.<sup>32</sup> Det är av den anledningen som den generella avtalsreglerade tystnadsplikten som gäller enligt lojalitetsplikten blir utan verkan för de offentligt anställda.

Tystnadsplikten är dock inte absolut. Beroende på vilket syfte arbetstagaren har kan information som omfattas av tystnadsplikten lagligen offentliggöras. Enligt TF 7 kap 3 § (YGL 5 kap 3 §) gäller att endast avslöjande av information som omfattas av den kvalificerade tystnadsplikten i 16 kap SekrL kan bestraffas enligt de regler som finns i TF/YGL. Det innebär att den information som omfattas av den kvalificerade tystnadsplikten under inga omständigheter får offentliggöras. Då inträder straffansvar för brott mot tystnadsplikten, 20 kap 3 § BrB. Information som inte omfattas av 16 kap kan däremot offentliggöras om det görs enligt de förutsättningar som ges i TF/YGL, dvs. i meddelarsyfte, trots att den är sekretessbelagd. AD 2000 nr 14 kan nämnas i sammanhanget. En polisman hade läckt information till ett MC-gäng vilket var ett brott mot förundersökningssekretessen i 5 kap 1 § SekrL. Polismannen dömdes för brott mot tystnadsplikten och avskedades. Om informationen istället hade lämnats till en journalist el dyl. i meddelarsyfte hade fallet blivit annorlunda. I sådana fall hade polismannen utnyttjat meddelarrätten vilken offentligt anställda åtnjuter som en följd av reglerna i TF/YGL och gått fri från ansvar. Kap 5 § 1 SekrL ingår ju inte i den kvalificerade tystnadsplikten. Att som i det här fallet läcka information eller att prata ”bredvid mun” är straffbart enligt 20 kap 3 § BrB. Dessutom kan överträdelsen beivras enligt arbetsrättsliga regler.<sup>33</sup>

#### 2.4.2 Tystnadsplikt för privat anställda

För de privatanställda gäller inte grundlagen på samma sätt som för de offentligt anställda. Det får återverkningar såväl på meddelarrätten som på tystnadsplikten. För de flesta privat anställda är inte tystnadsplikten reglerad genom lag utan följer utav avtal, inte minst genom anställningsavtalet. Alla anställningsavtal innehåller per automatik en viss mån av tystnadsplikt. Denna generella tystnadsplikt kan sedan utökas genom speciella sekretessavtal. Kollektivavtal innehåller ibland också regler om tystnadsplikt. Även av arbetsgivaren ensidigt utfärdade ordningsföreskrifter kan innehålla regler om tystnadsplikt. Trots att de är ensidigt utfärdade anses de lagliga och alltså gällande gentemot arbetstagaren.<sup>34</sup> Hur långt en arbetsgivare kan sträcka räckvidden för tystnadsplikten har inte avgjorts i rättspraxis men gränsen torde gå där god sed på arbetsmarknaden överskrids eller när reglerna för vad som anses tillåtet enligt 3 kap avtalslagen passeras.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 112.

<sup>33</sup> AD 2000 nr 14; Strömberg et al. 2004, sid. 87.

<sup>34</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 114.

<sup>35</sup> Ds 2002:56, sid. 314.

Normalt torde det för överskridande av den generella tystnadsplikten krävas att arbetstagaren har ett uppsåt att skada arbetsgivaren och att det är fråga om uppgifter vilka arbetsgivaren inte vill ge spridning åt, samt att spridningen medför skada för denne om de kommer till utomståendes kännedom. Motsatsvis torde därmed gälla att uppgifter som inte är till skada kan avslöjas.<sup>36</sup>

Huvudprincipen är alltså att tystnadsplikten följer av avtal på den privata sektorn men undantag finns för vissa grupper av arbetstagare. För advokater, anställda inom hälso- och sjukvården och banktjänstemän finns en lagstadgad tystnadsplikt även om den inte är straffsanktionerad för banktjänstemän.<sup>37</sup> Precis som de offentligt anställda blir dessa grupper dömda enligt 20 kap 3 § BrB om de bryter mot den lagstadgade tystnadsplikten. Dessutom innehåller MBL regler om tystnadsplikt. Detsamma gäller enligt vissa bestämmelser i AML.

Praxis kring privatanställdas tystnadsplikt är sparsam men ett par fall kan nämnas. AD 1961 nr 27 handlade om en arbetstagare anställd i SAS som blivit avskedad för att i en tidning ha avslöjat information som enligt SAS kunde vara till skada för bolaget. Arbetsdomstolens mening var att arbetstagaren brutit mot kollektivavtalet i vilket det fanns en klausul om tystnadsplikt och därmed gjort sig skyldig till avtalsbrott. Avskedandet godtogs. Även i AD 1994 nr 79 omtalades tystnadsplikten. Det uttalades att arbetstagaren inte får avslöja uppgifter som arbetsgivaren inte vill ge spridning åt. Har inget uppsåt att skada förelegat och arbetstagaren rättat sig efter att arbetsgivaren reagerat på spridandet föreligger normalt inte saklig grund för uppsägning.

### 2.4.3 Lagen om skydd för företagshemligheter

Det är inte bara den generella tystnadsplikten som arbetstagarna har att rätta sig efter. Sedan 1990 finns också lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter.<sup>38</sup> Som namnet antyder har den till syfte att skydda ett företags hemligheter mot intrång utifrån och till viss del även inifrån. Lagens tillkom för att ge företagen förutsättningar för en på lika villkor grundad konkurrens. För att uppnå det syftet ansågs det nödvändigt med en särskild lag om skydd för företagshemligheter.

Vad som kan utgöra en företagshemlighet definieras i lagens första paragraf. En företagshemlighet kännetecknas av att den utgör information om en näringsidkares drifts- eller affärsförhållanden som denne vill hålla hemligt och där det medför skada i konkurrenshänseende för näringsidkaren och dennes verksamhet om informationen röjs till utomstående. Det behöver inte endast handla om skriftlig information utan även enskilda personers kännedom om ett visst förhållande kan utgöra en företagshemlighet. Lagens 1 § är tvingande såtillvida att begreppet företagshemlighet och vad som kan utgöra en sådan inte kan utvidgas.<sup>39</sup> Även lagens 2 § är tvingande. Av den framgår att endast obehöriga (olagliga) angrepp på företagshemligheter skyddas av lagen. Att som näringsidkare påstå att allvarliga missförhållanden eller brottslighet ska klassas såsom företagshemlighet blir utan verkan.

---

<sup>36</sup> Ds 2002:56, sid. 314.

<sup>37</sup> Det finns fler lagreglerade tystnadsplikter men alla ska inte räknas upp här, se Ds2002:56, sid. 312f.

<sup>38</sup> Tilläggas skall att FHL inte är den första lagen om skydd för företagshemligheter utan vid sin tillkomst ersatte den IKL, lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens, från början av 30-talet. Här ska bara översiktligt gås igenom vad lagen skyddar och lite om dess struktur. För en utförlig genomgång hänvisas till Reinhold Fahlbeck, Lagen om skydd för företagshemligheter en kommentar och rättsöversikter.

<sup>39</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 227.

Syftet är inte att sådana förfaranden ska skyddas av lagen.<sup>40</sup> En annan sak är att sådan information kan skada arbetsgivaren om den offentliggörs men den skyddas alltså inte av FHL. Den som bryter mot lagen riskerar straff och skadeståndsskyldighet och det gäller inte bara arbetstagare utan alla som på något sätt kommer i kontakt med eller kommer över företagshemligheter. För arbetstagare gäller, enligt 7 § FHL, att om informationen kommit dem tillhanda som en del i arbetet så skall arbetstagaren ersätta skadan under förutsättning att arbetstagaren insett eller borde ha insett att informationen inte fick avslöjas. Efter avslutad anställning riskerar arbetstagaren skadeståndsskyldighet för avslöjande av företagshemligheter endast om röjandet av företagshemligheten innebär synnerliga skäl.

Lagen gäller både privat och offentligt anställda. I SekrL finns det också en definition av vad som är en företagshemlighet och denna återfinns i 6 kap 1 §. Men även FHL:s regler gäller på det offentliga området. SekrL är en speciallag i förhållande till FHL vilket för med sig att SekrL äger företräde framför FHL. När det gäller 2 § FHL:s förhållande till SekrL angående missförhållanden kan följande anföras: Eftersom SekrL har företräde kan ett brott mot tystnadsplikten som inte är straffbart enligt FHL 2 § (dvs. som inte är ett brott i FHL:s mening) vara det enligt SekrL och straff för brott mot tystnadsplikten kan då bli aktuellt.<sup>41</sup> Å andra sidan omfattas inte SekrL kap 6 § 1 av den kvalificerade tystnadsplikten i kap 16 vilket gör att uppgifter som lämnas ut i meddelarsyfte inte utgör olagligt röjande. Detta gör att skyddet mot avslöjande av företagshemligheter är svagare på den offentliga sektorn eftersom opinionsfriheterna äger företräde.<sup>42</sup>

## 2.5 Kritikrätten och dess gränser

Nedan kommer rättsläget för kritikrätten dels för privat anställda, dels för de offentligt anställda att gås igenom. För att förstå de skillnader som uppstår mellan sektorerna är det viktigt att hålla i minnet de ovan genomgångna reglerna om grundlagens tillämplighet på de olika sektorerna men också reglerna om lojalitetsplikt och tystnadsplikt. För offentligt anställda kan konstateras att deras rättigheter baseras på lag och grundlagen har avgörande betydelse såväl när det gäller lojalitetsplikten som tystnadsplikten. Detta får naturligtvis betydelse för kritikrätten. För privatanställda är däremot avtal av avgörande betydelse vilket gör att lojalitetsplikten och tystnadsplikten blir av avgörande betydelse för deras kritikrätt.

## 2.6 Kritikrätten för privat anställda

Kritikrätten för privat anställda har varit uppe till prövning i ett antal fall i Arbetsdomstolen efter att arbetstagarna på ett eller annat sätt blivit bestraffade, ytterst genom avsked, för att de offentligt kritiserat sin arbetsgivare. Frågan Arbetsdomstolen har haft att besvara är vilken betydelse lojalitetsplikten och tystnadsplikten ska ha för rätten att kritisera arbetsgivaren och var gränsen går för där kritikrätten överskrids.

Frågan i vilken omfattning yttrandefriheten ska tillmätas betydelse för arbetstagare i privat sektor har inneburit att Arbetsdomstolen tvingats till en avvägning, där rätten för arbetstagarna att tala fritt ställts mot arbetsgivarens rätt att inte behöva öppna upp sitt företag för insyn eller att bli kritiserad av sina egna anställda.

---

<sup>40</sup> Lagutskottets betänkanden 1988/89:LU 30 sid. 25, 1989:90:LU 37 sid. 27.

<sup>41</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 59.

<sup>42</sup> Ibid. sid. 61.

Någon form av kritik måste arbetstagarna ha rätt att framföra. Det framgår av AD 1982 nr 110 där domstolen gjorde ett principiellt uttalande om kritikrättens generella räckvidd. Arbetsdomstolen slog fast att redan de medborgerliga fri- och rättigheterna som tillkommer envar talar för att en vidsträckt kritikrätt bör tillåtas, både för arbetstagare och för deras fackliga organisationer. De medborgerliga fri- och rättigheterna är en av grundpelarna i vårt samhällssystem och de ansågs vara en viktig komponent för utvecklandet av ett gott samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren. Inte minst ansågs det viktigt av säkerhets- eller arbetsmiljöskäl.<sup>43</sup>

Utgångspunkten att det gäller en vidsträckt kritikrätt har följts upp av ett uttalande i senare års praxis, nämligen i Väröbrukmålet, AD 1994 nr 79. Målet handlar om en processoperatör vid Värö bruk som blev uppsagd för att han enligt arbetsgivaren hade brutit mot tystnadsplikten och uppträtt illojalt. Arbetstagaren hade i en personaltidning kritiserat arbetsgivaren men hade dessutom i en kommunfullmäktigedebatt gjort uttalanden om arbetsgivaren och även gjort detsamma i ett radioprogram, uttalanden som till stor del handlade om arbetsgivarens miljöpolitik. Arbetsdomstolens ståndpunkt var att en arbetstagare utan hinder av sitt anställningsavtal har rätt att delta i debatter av allmänt intresse. Debatter kännetecknas av att deltagarna framför med varandra avvikande åsikter utan att den enes åsikt för den delen kan utpekas som felaktig eller mindre rättfärdig än den andres. Därför måste det finnas en viss frihet för arbetstagaren att ha och framföra en annan åsikt än den som arbetsgivaren själv företräder. Menar sedan arbetsgivaren att den anställde har fel har arbetsgivaren möjlighet att själv ge sig in i debatten och rätta eller korrigera eller helt enkelt komma med sin egen mening.<sup>44</sup> Kritikrätten och därmed rätten att delta i debatter är inte oinskränkt utan har ett flertal gränser vilka arbetstagaren måste ta hänsyn till.

## 2.7 Praxis

Kritikrätten är inte lagstadgat utan har genom åren växt fram i Arbetsdomstolens praxis. De viktigaste domarna är följande: AD 1982 nr 110, AD 1986 nr 95, AD 1988 nr 67, AD 1994 nr 79 (Väröbrukmålet), AD 1997 nr 57 (Samaritenmålet).

## 2.8 Faktorer att ta i beaktande

Arbetsdomstolen har genom åren fört fram ett antal faktorer som domstolen menar är viktiga att ta med i bedömningen för att avgöra om en arbetstagare har överskridit kritikrätten.

### 2.8.1 Arbetstagarens ställning

Arbetsdomstolen har slagit fast att ju högre befattning en person har, desto större krav kan ställas på personen i fråga om lojalitet, eftersom det med en högre befattning också innebär att arbetsgivaren förväntas kunna ställa större krav på förtroende för arbetstagaren.<sup>45</sup> Detta får givetvis betydelse för kritikrätten. Arbetstagare med hög befattning kan därför räkna med att rätten att kritisera arbetsgivaren är något inskränkt såväl i förhållande till övriga anställda som till utomstående. Av Arbetsdomstolens praxis kan slutsatsen dras att en chef eller arbetstagare med hög befattning som vill framställa kritik får göra det internt till företagsledningen och

---

<sup>43</sup> AD 1982 nr 110, sid. 900.

<sup>44</sup> AD 1994 nr 79, sid. 487.

<sup>45</sup> AD 1982 nr 110 sid. 900.

inte ens alltför öppet ens inom företaget, såsom inför övriga kollegor.<sup>46</sup> Utifrån betydelsen av arbetstagarens ställning följer att arbetstagare som inte intar en sådan ställning har en vidare kritikrätt, genom att lojalitetsplikten inte har lika stor betydelse i sammanhanget. Det framkommer i domen AD 1987 nr 5 där några städare som strejkat vilt ansågs av arbetsgivaren ha uppträtt illojalt gentemot ledningen. Arbetsdomstolens åsikt var att en städare inte intar en sådan ställning att en begränsning av kritikrätten är påkallad.<sup>47</sup> Samma resultat kom domstolen till i en dom angående avskedandet av en lärare.<sup>48</sup>

## 2.8.2 Förtroendeuppdrag

Ett sidoengagemang som direkt hör samman med anställningen är förtroendemännens och skyddsombudens verksamhet. Varken förtroendemän eller skyddsombud är något som arbetsgivaren styr över utan de är valda av arbetstagarkollektivet.<sup>49</sup> Deras uppgift är primärt att främja arbetstagarnas intressen och att slå vakt om en god arbetsmiljö. På så sätt står de här grupperna ofta längst fram i leden och framför vad som för arbetsgivaren kan vara obekväma åsikter. I en dom har Arbetsdomstolen klargjort att en facklig förtroendeman i egenskap av facklig företrädare har rätt att framkomma med från kritik mot arbetsgivaren. Det är en följd av den yttrandefrihet som parterna på arbetsmarknaden besitter. Arbetsgivaren har därför också en motsvarande rätt att starkt kritisera arbetstagarorganisationerna och de anställda.<sup>50</sup> Som en följd av den utökade kritikrätten innebär det att de förtroendevalda har större möjligheter att i sin verksamhet kontakta myndigheter utan att först framställa kritiken till arbetsgivaren.<sup>51</sup> Tilläggas bör att fackliga förtroendemän besitter ett särskilt skydd mot repressalier från arbetsgivarens sida i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och skyddsombud i arbetsmiljölagen (1977:1160). När det gäller fackliga förtroendemän har arbetsgivaren också att beakta att ett ingripande mot en facklig förtroendeman kan bedömas som ett brott mot föreningsrättsskyddet.<sup>52</sup>

## 2.8.3 Syftet med kritiken

En viktig faktor i bedömningen är att utreda vilket syfte arbetstagaren har haft med kritiken. Det avgörande är om det finns ett legitimt syfte bakom kritiken mot arbetsgivaren genom att det finns en vilja att åstadkomma förbättring av arbetsförhållandena eller dylikt. Syftet får inte vara att på något sätt skada arbetsgivaren vilket följer av lojalitetsförpliktelsens grundsats.<sup>53</sup> I fall med allvarliga missförhållanden på en viss arbetsplats gäller dock att arbetstagarna har en rätt att påtala sådana även om det orsakar arbetsgivaren skada, vilket kan vara oundvikligt om det sker gentemot utanförstående. Rättigheten att påtala missförhållandena ökar med

---

<sup>46</sup> AD 1987 nr 22, sid. 182.

<sup>47</sup> AD 1987 nr 5, sid. 86.

<sup>48</sup> AD 1982 nr 159.

<sup>49</sup> Det handlar här om ett uppdrag för arbetstagarnas räkning och inte någon anställning.

<sup>50</sup> AD 1987 nr 65, sid. 458.

<sup>51</sup> AD 1988 nr 162, sid. 1068.

<sup>52</sup> Se också AD 2007 nr 53, ”Connexmålet”, där en tunnelbaneförare tillika facklig förtroendeman blivit avskedad för att ha uppträtt illojalt och på ett burdust sätt gentemot arbetsgivaren. Bolaget hävdade bland annat att den facklige förtroendemannen överskridit sin kritikrätt. AD prövade ej om så var fallet eftersom det fanns andra för arbetstagaren försvarande omständigheter som gjorde att AD inte såg sig nödgade att gå in djupare på frågan. Avskedandet godkändes av AD med motiveringen att den facklige förtroendemannen agerat på ett sätt som inte ska behövas tålas i något rättsförhållande.

<sup>53</sup> Schmidt, 1994, sid. 257.



missförhållandenas allvarlighetsgrad på så sätt att ju allvarligare missförhållandena är desto större möjligheter har arbetstagarna att påtala dem och agera obunden av arbetsgivaren.<sup>54</sup>

Av det anförda och av praxis följer att det inte är inom kritikrättens gränser att en arbetstagar kommer med urskillningslösa anklagelser gentemot arbetsgivaren utan det måste finnas någon slags grund för påståendena som förs fram. Att enbart ha till syfte att skada arbetsgivaren genom ej seriöst menade anklagelser är inte acceptabelt och anses vara illojalt handlande.<sup>55</sup>

Skadar arbetstagar arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren antingen kan säga upp eller i allvarliga fall avskeda arbetstagar.<sup>56</sup> Ett överskridande av kritikrätten kan omöjliggöra möjligheterna till ett framtida samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagar på så sätt att arbetsgivaren ska ha rätt att frånträda anställningsavtalet. Arbetsdomstolen påpekar att någon generell bedömning inte är möjlig utan det måste göras en bedömning i det enskilda fallet eftersom det kan finnas för arbetstagar förmildrande omständigheter.<sup>57</sup>

#### 2.8.4 Godtagbar anledning

I vissa fall kan det tänkas att arbetsgivaren har överskridit gränsen för vad som är acceptabelt i kritikrättssammanhang men det behöver för den delen inte innebära att arbetstagar anses ha förfarit illojalt mot arbetsgivaren eftersom det kan finnas en godtagbar anledning eller andra förmildrande omständigheter som talar till arbetstagarens fördel.

I AD 1982 nr 159 hade en lärare blivit avskedad för att ha betett sig illojalt gentemot arbetsgivaren genom att skriva brev till föräldrarna och där be om deras hjälp för att få behålla sin anställning. Domstolen underkände avskedandet med motiveringen att läraren innan brevet försökt skapa en dialog med styrelsen, dvs. hon hade först försökt få rättelse genom att direkt kontakta arbetsgivaren.<sup>58</sup> Av domen går att utläsa att domstolen lade vikt vid att arbetstagar först kontaktat arbetsgivaren med sin kritik. Arbetstagar och arbetsgivaren har en plikt att samarbeta och lösa problem i samförstånd och därav följer att problem i första hand ska lösas internt, parterna emellan.<sup>59</sup>

I ett annat fall, AD 1997 nr 57 Samaritenmålet, hade tre ambulanssjukvårdare blivit uppsagda eftersom de kontaktat myndigheter och även talat med media med vad de ansåg vara missförhållanden vid företaget. En stor del av missnöjet gällde bristande driftssäkerhet bland företagets ambulanser vilket ansågs kunna utgöra en fara för patientsäkerheten och dessutom fanns det ett missnöje med ledningens bemötande av de anställda. Arbetstagar handlande ansågs ursäktligt eftersom arbetsgivarens beteende och bemötande av ambulanssjukvårdarna efter att de påtalat bristerna ansågs vara oprofessionellt och till viss del burdust. Arbetstagar fick alltså en del av skulden för det inträffade. Saklig grund för uppsägning förelåg ej.<sup>60</sup>

Även i Väröbrukmålet kom domstolen till slutsatsen att det inte fanns någon rätt att bryta anställningskontraktet. Arbetstagar hade i en av frågorna flera gånger påtalat för arbetsgivaren att han tyckte att något borde göras men fick ingen respons. Av den anledningen

---

<sup>54</sup> AD 1986 nr 95, sid. 705f.

<sup>55</sup> AD 1988 nr 67, sid 476.

<sup>56</sup> Ds 2002:56, sid. 319.

<sup>57</sup> AD 1986 nr 95, sid. 705f.

<sup>58</sup> AD 1982 nr 159, sid. 1522.

<sup>59</sup> Ds 2002:56, sid. 320.

<sup>60</sup> AD 1997 nr 57.

och för att han inte hade haft för avsikt att skada bolaget ansågs det inte som ett brott mot anställningsavtalet.<sup>61</sup> Det ansågs också som förmildrande omständighet att arbetstagaren när denne avslöjat information som arbetsgivaren inte ville ge spridning åt, direkt rättat sig efter arbetsgivarens tillsägelse om att informationen inte fick lämnas ut.<sup>62</sup> En annan sak som kan verka i förmildrande riktning för arbetstagaren i bedömningen om kritikrätten är överskriden är att denne kan ha uppfattat saker och ting felaktigt. Enligt Arbetsdomstolen måste betydande felmarginal ges åt arbetstagaren. Det som är viktigt är om arbetstagarens förfarande visar prov på bristande hänsyn eller enbart har till avsikt att orsaka skada, eller när det gäller anmälan till myndighet, om den gjorts utan saklig grund.<sup>63</sup>

Precis som annars i anställningsskyddssammanhang gäller att sådant som uttrycks i upprört tillstånd eller framkommer i hastigt mod utan eftertänksamhet kan vara en förmildrande omständighet som ska tas med i bedömningen av om kritikrätten överskridits.<sup>64</sup> Naturligtvis kan det vara av betydelse att det finns en risk att arbetsgivaren skadas om utomstående hör kritiken vilket ju inte är fallet om arbetstagaren brusar upp inför endast arbetsgivaren allenast.

När det gäller debatter av allmänt intresse får arbetsgivaren acceptera att arbetstagaren gör uttalanden som kanske inte alltid är helt underbyggda.<sup>65</sup> Givetvis måste kritiken hålla sig inom vissa gränser. Att fara med direkta osanningar och överdrifter är inte acceptabelt vilket följer av AD 1986 nr 95 och AD 1988 nr 67.

### 2.8.5 Till behörigt organ

Arbetsdomstolen har vid ett antal tillfällen haft att avgöra fall där arbetstagare på ett eller annat sätt har kontaktat myndigheter eller annat offentligt organ för att framföra kritik mot sin arbetsgivare. I de här fallen har Arbetsdomstolen vid bedömning lagt vikt vid hur anmälan har gått till, dvs. vad som föregått anmälan och vilket syfte anmälarna har haft. I AD 1986 nr 95 hade två hotellreceptionister blivit uppsagda för att de hade uppvisat samarbetssvårigheter och för att de anmält sin arbetsgivare till myndigheterna, utan saklig grund enligt arbetsgivaren. Domstolen gjorde följande uttalande på frågan hur och när en anmälan får göras:

”Härvid måste givetvis beaktas bakgrunden till och syftet med en anmälan e d till myndighet från arbetstagarens sida. Ju allvarigare missförhållanden det är fråga om, desto större frihet måste arbetstagaren ha att agera obunden av hänsyn till arbetsgivaren. På motsvarande sätt måste arbetstagaren ha större frihet att agera obunden av sådana hänsyn, ju större betydelse ett missförhållande har för arbetstagaren eller mer allmänt för arbetstagarnas intressen, såsom i arbetsmiljöfrågor m m.”<sup>66</sup>

Vid uttryckande av annan mening än arbetsgivarens lägger Arbetsdomstolen vikt vid hur arbetstagaren förfarit vid framförandet av kritiken. Ibland kan det vid missförhållanden eller rena lagbrott vara nödvändigt att kontakta myndigheter för att söka rättelse. I AD 1986 nr 95 konstaterades att avsevärd vikt måste läggas vid om arbetstagaren före anmälan till myndighet kontaktat arbetsgivaren, för att på så sätt försöka hitta en lösning och komma tillrätta med problemen. Framför allt gäller detta om det är fråga om ett företag, vars verksamhet är

---

<sup>61</sup> AD 1994 nr 79, sid. 488.

<sup>62</sup> AD 1994 nr 79, sid. 486.

<sup>63</sup> AD 1986 nr 95, sid. 706.

<sup>64</sup> AD 1987 nr 65, sid. 458.

<sup>65</sup> AD 1994 nr 79, sid. 487.

<sup>66</sup> AD 1986 nr 95, sid. 705f.

beroende av tillstånd från myndighet. Härvid är även grunderna för anmälan av vikt då redan en anmälan i sig kan vara till skada för arbetsgivaren, även om den inte leder till åtgärd.<sup>67</sup>

Bedömningen som gjordes i målet har sedan följts upp av fler domar där Arbetsdomstolen resonerat på liknande sätt. I Samaritenmålet hade arbetstagarna flera gånger lämnat information till tillsynsmyndigheten angående ambulansernas driftsäkerhet. Enligt den utvecklade praxisen godtogs förfarandet eftersom arbetstagarna först vänt sig till arbetsgivaren, dock utan att få någon respons för sin kritik och för att de först därefter gått vidare med kritiken.

## 2.9 Kritikrätten, tystnadsplikten och FHL

Enligt Arbetsdomstolen är det viktigt, när bedömning görs om kritikrätten är överskriden, att skilja på tystnadspliktig och icke tystnadspliktig information. Icke tystnadspliktig information är i regel inte skadlig. Innefattar kritiken eller uttalandet också avslöjande av företagshemligheter eller eljest sådant som arbetstagaren inte fått avslöja har arbetstagaren brutit mot tystnadsplikten och/eller FHL. Den skada som ett brott mot tystnadsplikten kan tillfoga arbetsgivaren kan inte så lätt repareras medan det är lättare om det bara handlar om kritik.<sup>68</sup> Brott mot tystnadsplikten beivras, både enligt FHL och med arbetsrättsliga sanktioner. Det kan då också tillkomma krav på skadestånd för den skada som avslöjandet har inneburit.<sup>69</sup>

En speciell fråga är hur undantagsregeln i FHL förhåller sig till kritikrätten. I FHL har i 2 § tagits in en undantagsregel för när sekretess inte gäller och arbetstagaren har lagenlig rätt att kritisera arbetsgivaren och avslöja företagshemligheter. Kritikrätten är emellertid mer vidsträckt än vad FHL ger uttryck för och är inte begränsad till att enbart göra undantag för brott varpå fängelse kan följa eller andra allvarliga missförhållanden. En annan skillnad mellan FHL och kritikrätten är att enligt FHL 2 § 2 st. har inte arbetstagaren heller någon skyldighet att vända sig till arbetsgivaren först utan kan vända sig direkt till behörigt organ för att söka rättelse. Förhållandet mellan FHL 2 § 2 st. och kritikrätten har inte prövats av Arbetsdomstolen.<sup>70</sup>

## 2.10 Kritikrätten för offentligt anställda

På den offentliga sektorn förhåller sig situationen radikalt annorlunda för kritikrätten än inom den privata sektorn. De friheter som tillförsäkras medborgarna genom regeringsformen, tryckfrihetsordningen och yttrandefrihetsgrundlagen gäller i lika stor utsträckning de offentligt anställda som de gör för gemene man. Detta gör kritikrätten för dem mycket vidsträckt.

För kritikrättens del kan nämnas två fall som varit uppe till prövning där Arbetsdomstolen har haft att avgöra om arbetstagaren har överskridit sin kritikrätt och förfarit på ett illojalt sätt. Fallen som åsyftas är AD 1991 nr 106 och AD 2003 nr 51. Rättsläget angående offentligt anställdas yttrandefrihet och kritikrätt får sägas vara klart och relativt okomplicerat.

---

<sup>67</sup> AD 1986 nr 95, sid. 706.

<sup>68</sup> AD 1994 nr 79, sid. 487.

<sup>69</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 116.

<sup>70</sup> Ibid. sid. 263.

I det först nämnda fallet AD 1991 nr 106 var det fråga om en kriminalvårdare som omplacerats efter att han gjort ett antal uttalanden i media som kunde tolkas som rasistiska. Kriminalvårdsstyrelsens åsikt var att arbetstagaren hade skadat förtroendet för myndigheten. Omplaceringen innebar att arbetstagaren hade fått gå ner i lön och dessutom huvudsakligen enbart utföra den arbetsuppgift som arbetstagarna generellt sett tyckte allra minst om. Arbetstagaren såg därför omplaceringen som en bestraffning för sina uttalanden och stämde arbetsgivaren. Arbetsdomstolen underkände omplaceringen med följande skäl. En offentlig arbetsgivare får inte reagera mot en arbetstagare för att denne utnyttjat sin grundlagsfästa rätt att uttala sig. Detta gäller även om arbetstagaren orsakat skada och störningar i verksamheten eller på annat sätt skadat förtroendet för den i allmänhetens ögon.<sup>71</sup>

I fallet från 2003 upprepade Arbetsdomstolen synsättet från 1991 års dom. Målet handlade om en miljöinspektör vid Stockholm stad som blivit avskedad för att han bland annat hade anmält förvaltningen till arbetsmiljöverket och polisanmält arbetsgivaren och därigenom enligt staden skadat arbetsgivaren och dess företrädare. Anmälningarna och meningsskiljaktigheterna ledde i sin tur till att samarbetsklimatet försämrades. Samarbetsproblem åberopades dock inte som självständig grund för avskedandet. Avskedandet underkändes på den grunden att arbetstagaren ansågs ha utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet. Domstolen anförde att det i yttersta undantagsfall bör finnas en möjlighet att vidta åtgärder mot en arbetstagare t.ex. om det rör en person med utpräglad förtroendeställning på eller någon som direkt har ansvar för beslut eller något annat ytterlighetsfall. Detsamma bör gälla om det handlar om svåra samarbetsproblem. Hälsovårdsinspektören ansågs inte ha sådan förtroendeställning och samarbetsproblemen ansågs inte heller endast kunna tillskrivas honom.<sup>72</sup> Tilläggas bör att om en arbetstagare misstycker till ett av ett offentligt organ fattat beslut måste denne följa detta. Kritiken får framföras på fritiden.

En offentligt anställd som anser sig ha fått sin yttrandefrihet kränkt av arbetsgivaren har, till skillnad från privat anställda, förutom möjligheten att stämma arbetsgivaren inför domstol även möjlighet att anmäla saken till JO. Varje år förekommer ett flertal fall hos JO där offentliga organ påstås ha brutit mot de grundläggande fri- och rättigheterna efter att offentliga funktionärer uttalat sig offentligt. Ett exempel på ett av JO:s uttalande finns ovan under 2.2.1. Således har offentligt anställda ytterligare ett kontrollorgan förutom domstolarna som övervakar att deras rättigheter efterföljs av arbetsgivarna.

---

<sup>71</sup> AD 1991 nr 106, sid. 686f.

<sup>72</sup> AD 2003 nr 51, sid. 414f.

# 3 Danmark

## 3.1 Grundloven

I Danmark är yttrandefriheten reglerad i grundloven som i sin nuvarande form dateras tillbaka till 1953. Den är i sin tur baserad på grundlagen från 1849, tillkommen när landet gick från envælde till konstitutionell monarki och där kungen förblev statsöverhuvud men inte längre kom att leda regeringen.<sup>73</sup> I Danmark finns det till skillnad från Sverige enbart en grundlag och i grundloven regleras det som normalt regleras i en konstitution, dvs. styrelseskick, religionsfrihet, föreningsfrihet, yttrandefrihet m.m. Yttrandefriheten regleras i § 77 där följande stadgande återfinns:

”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingesinde påny indføres.”

Både yttrandefriheten och tryckfriheten har samlats under en paragraf som till sin ordalydelse är relativt kortfattad. Ordalydelsen är tänkt att tolkas extensivt genom att ingen begränsning i sättet att förmedla åsikter på har varit åsyftad. Bestämmelsens tillämpningsområde omfattar därför inte bara tryckt media och tal utan även ny teknik. Tolkningen blir därmed i viss mån dynamisk. Inte heller begränsas tillämpningsområdet, ordalydelsen till trots, till att enbart gälla sina egna tankar utan gäller även återgivande av andras tankar.<sup>74</sup>

Människor tillförsäkras således yttrandefrihet genom att ges en rätt att uttrycka sina åsikter på vilket sätt det än må vara. När det gäller rätten att mottaga upplysningar, den s.k. informationsfriheten, har det inte ansetts vara lika klart att den direkt skulle omfattas av grundloven. Det framgår åtminstone inte av ordalydelsen att så är fallet.<sup>75</sup>

Vilka som åtnjuter skydd enligt bestämmelsen framgår däremot direkt av ordalydelsen i 77 §. Den omfattade skyddsgruppen är inte på något sätt begränsad utan gäller ”enhver”, envar. I begreppet ”enhver” inräknas inte bara danska medborgare utan alla som uppehåller sig i landet, således kan även utlänningar åberopa sin rätt enligt bestämmelsen.<sup>76</sup>

En av de mest framträdande reglerna i § 77 är censurförbudet. Det framgår klart och tydligt att statlig censur eller förhandsgranskning inte är tillåten. Förutom censurförbudet är yttrande- och tryckfriheten inte oinskränkt och reglerna ska inte tolkas på så vis att det skulle finnas något förbud mot att begränsa den. Grundloven § 77 utgör inga hinder för att ställa den som missbrukar yttrandefriheten inför rätta. Således finns regler i andra lagar om när en skrift utgör missbruk av yttrandefriheten och hur det ska hanteras.<sup>77</sup> Det faktum att yttrandefriheten inte är oinskränkt framgår av att utnyttjande av opinionsfriheterna sker under ansvar inför domstolarna. Formuleringen kan sägas ha två betydelser. För det första att yttrandefriheten kan begränsas i lag. Uttalanden som innebär ärekränkning eller hets mot folkgrupp straffas i vanlig ordning straffrättsligt enligt reglerna i straffeloven. Av grundloven har det inte heller ansetts otillåtet att inskränka yttrandefriheten för vissa grupper i samhället. Exempelvis kan intagna på anstalt få se sin yttrandefrihet något beskuren jämfört med övriga medborgares när

<sup>73</sup> Zahle, Henrik (red), Danmarks Riges Grundlov med kommentarer, 1999, sid. 1.

<sup>74</sup> Ibid. sid 428.

<sup>75</sup> Ibid. sid. 431.

<sup>76</sup> Ibid. sid. 430.

<sup>77</sup> Ibid. sid. 436.

det finns skäl för det.<sup>78</sup> För det andra erkänns domstolarna genom lydelsen ”dog under ansvar for domstolene” som den institution som har rätt att döma i yttrandefrihetsrättsliga spörsmål. Domstolarna har alltså den exklusiva rätten att utkräva ansvar i fråga om straff eller skadestånd.<sup>79</sup>

I dansk stats- och författningsrättslig litteratur görs en stor och viktig skillnad mellan formell och materiell yttrandefrihet. Den formella yttrandefriheten innebär skydd mot censur, dvs. förhandsgranskning av skrifter och uttalanden. Det framgår som nämnts direkt av 77 § andra meningen att ett sådant skydd finns. Den materiella yttrandefriheten å andra sidan kan beskrivas som rätten att reagera på eller sanktionera yttranden som redan har gjorts, med andra ord i efterhand. Reaktionen kan gestaltas i form av straff eller andra sanktioner t ex på arbetsrättens område. Huruvida och i så fall i vilken utsträckning den materiella yttrandefriheten omfattas av § 77 är ett ämne som gett upphov till diskussion. Det som till stor del ställt till det i tolkningen är stadgandets relativt kortfattade utformning, där lydelsen i sig inte ger något skydd för den materiella yttrandefriheten. Vilken omfattning av den materiella yttrandefriheten som finns enligt grundloven har därför till stor del blivit en teoretisk diskussion. Vissa författare har ansett att paragrafen inte ger någon skydd för den materiella yttrandefriheten, medan andra har hävdats motsatsen. Under senare år har stödet för att ett visst skydd föreligger växt sig starkare vilket också stöds av nyare praxis.<sup>80</sup>

Fastän ett ökat stöd kan skönjas i doktrinen för ett erkännande av den materiella yttrandefriheten får samtidigt konstateras att omfattningen av den är något oklar. Gammeltoft-Hansen et al. (2003) menar att skyddet för den materiella yttrandefriheten är svagt på den grunden att det inte framgår av ordalydelsen att den omfattas. Av den anledningen finns därför inga hinder i grundloven för lagstiftaren att förbjuda sådana handlingar som ska anses som otillåtna. Till viss del ger grundloven genom andra stadganden än § 77 ett materiellt skydd. Det gäller bl.a. skyddet för religionsfriheten i 67 § grundloven, där religionsfriheten endast kan begränsas av hänsyn till den allmänna ordningen.<sup>81</sup> De relativt få centrala områden där ett skydd för den materiella yttrandefriheten finns har gett domstolarna relativt brett spelrum att göra avvägningen mellan skyddet för opinionsfriheterna å ena sidan och de mothänsyn som kan finnas å den andra. På de områden där lagstiftning tillåter inskränkningar i yttrandefriheten har domstolarna i praxis visat återhållsamhet med att göra sådana.<sup>82</sup>

Problematiken kring den materiella yttrandefriheten har minskat i betydelse genom Europakonventionens inkorporering i dansk rätt. Det mest omfattande skyddet för den materiella yttrandefriheten ges nämligen inte genom grundloven utan genom Europakonventionen vilken är inkorporerad i dansk lag sedan 1992 enligt Lov 285 af den 24 april 1992 vilket medför att domstolarna kan döma direkt enligt konventionens bestämmelser. I art 10 i konventionen regleras yttrandefriheten och den har följande lydelse:

Stk. 1. Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser. Denne artikel forhindrer ikke stater i at kræve, at radio-, fjernsyns- eller filmforetagender kun må drives i henhold til bevilling.

Stk. 2. Da udøvelsen af disse frihedsrettigheder medfører pligter og ansvar, kan den underkastes sådanne formaliteter, betingelser, restriktioner eller straffebestemmelser, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et

---

<sup>78</sup> Zahle, 1999, sid. 430ff.

<sup>79</sup> Ibid. sid. 449.

<sup>80</sup> Ibid. sid. 439.

<sup>81</sup> Gammeltoft-Hansen, Hans et al. 2003, Forvaltningret, sid. 185.

<sup>82</sup> Zahle, 1999, sid. 443.

demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, territorial integritet eller offentlig tryghed, for at forebygge uorden eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden, for at beskytte andres gode navn og rygte eller rettigheder, for at forhindre udspredelse af fortrolige oplysninger, eller for at sikre domsmagtens autoritet og upartiskhed.”

Europakonventionen har tydeliggjort rettsläget angående den materiella yttrandefriheten en aning. I 10.2 ges en uppräknning på vilka begränsningar av yttrandefriheten som kan anses för legitima och ger vägledning för hur en stat kan utforma sin lagstiftning rörande yttrandefriheten. Av denna grund anser Zahle (1999) att Europakonventionen ger ett bättre skydd för den materiella yttrandefriheten än vad den danska grundloven gör.<sup>83</sup>

## 3.2 Meddelarrätt

Meddelarrätten såsom vi känner den i Sverige existerar inte i Danmark. Att det ändå finns en meddelarrätt, en rätt att föra uppgifter vidare till tredje part, åtminstone för arbetstagare inom offentlig sektor är klarlagt.

### 3.2.1 Meddelarrätt för offentlig anställda

Meddelarrätten i Danmark är inte reglerad i lag. Meddelarrätt som begrepp har inte heller fått något genomslag i doktrinen. Däremot är begreppet yttrandefrihet för offentligt anställda ganska väl penetrerat. I begreppet får sägas ingå en rätt att meddela uppgifter.

Utgångspunkten är att yttrandefriheten och § 77 grundloven gäller för offentligt anställda fullt ut, vilket innebär att de offentligt anställda kan åberopa sin rätt enligt yttrandefrihetsrättsliga regler i samma utsträckning som medborgarna i övrigt.<sup>84</sup> En arbetstagare som väljer att utnyttja sin meddelarfrihet kan välja mellan att meddela de upplysningar som vill kommuniceras antingen i full offentlighet eller att göra det anonymt. Väljer arbetstagaren det senare alternativet inträder ett anonymitetsskydd. Anonymitetsskyddet riktar sig mot journalister, redaktörer m fl. till vilka upplysningar i allmänhet meddelas och reglerna härom återfinns i 172 § retsplejeloven och har till syfte att skydda de källor som meddelat uppgifterna i ett visst ärende vid domstol. Det kan därför kallas för källskydd. En journalist som mottagit information från t.ex. en arbetstagare kan därför inte tvingas vittna inför domstol och därvid avslöja sin källa. Märk väl att det handlar om att journalister m fl. inte behöver vittna och avslöja sina källor i domstol. Något förbud mot att avslöja källorna finns inte.

Ett par undantag från anonymitetsskyddet finns vilka står att läsa i 172 § retsplejeloven och där följderna av undantagen blir att källskyddet bryts. Enligt st. 5 får domstol förpliktiga en journalist eller den som mottagit upplysningarna att vittna och avslöja källan om det handlar om ett brott av allvarlig karaktär med ett straffvärde på över 4 år. Straffvärdet i sig är inte nog för att bryta källskyddet utan det krävs dessutom att en intresseavvägning ska göras där avgivande av vittnesmål ska ha en avgörande betydelse för sakens uppklarande och där uppklarandeintresset klart ska överstiga mediernas behov av att skydda sina källor. Det andra undantaget där källskyddet bryts finns i st. 6 och rör brott mot tystnadsplikten enligt §§ 152-152c straffeloven. I händelse av brott mot tystnadsplikten kan rätten ålägga en journalist vittnesplikt och tvinga denne att avslöja källan, men det gäller inte om källan eller journalisten antas ha velat avslöja ett förhållande av samhällsintresset.

---

<sup>83</sup> Zahle, 1999, sid 440.

<sup>84</sup> Ibid. sid. 432.

Som del i anonymitetsskyddet och som förstärkning av källskyddet finns också ett efterforskningsförbud. I de fall en offentligt anställd arbetstagare valt att förbli anonym har den offentlige arbetsgivaren inte rätt att försöka ta reda på identiteten på den som meddelat upplysningar i ett visst ärende. Efterforskningsförbudet finns inte reglerat i lag utan anses följa av principen om ”saklig förvaltning” i 32 § förvaltningsloven. Det stöds också av liknande regler i persondataloven där det står att läsa att insamling av information måste ske av klart sakliga och angivna mål, 5 § st. 2. Ledningen har i och för sig en rätt att uppmana meddelaren att framträda men det är då upp till denne att göra så. För det fall den offentlige arbetsgivaren känner till meddelarens identitet tillkommer också ett förbud mot att den offentlige arbetsgivaren bestraffar en offentligt anställd för att denne utnyttjat sin meddelarrätt.<sup>85</sup>

Hittills har meddelarens rättigheter gått igenom. Meddelarrätten är trots allt inte oinskränkt. För att meddelarrätten ska förstås måste reglerna om tystnadsplikt tas i beaktande eftersom det är just tystnadsplikten som sätter gränsen för densamma. Reglerna om tystnadsplikt kommer att gå igenom mer noggrant nedan och här ska endast redogöras för vad som kan utgöra grund för att belägga något med tystnadsplikt. Således finns begränsningar i vilken information som får offentliggöras. Av naturliga skäl får inte sekretessbelagd information och handlingar avslöjas.<sup>86</sup> Reglerna härom finns i förvaltningsloven och i straffelovens stadganden om tystnadsplikt med därtill hörande straffsanktionering. I 27 § förvaltningsloven presenteras en lista på vad som kan utgöra skäl för sekretessbeläggande och ser ut som följer:

- 1) statens sikkerhed eller rigets forsvær,
- 2) rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til fremmede magter eller mellemfolkelige institutioner,
- 3) forebyggelse, efterforskning og forfølgning af lovovertrædelser samt straffuldbyrdelse og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i sager om strafferetlig eller disciplinær forfølgning,
- 4) gennemførelse af offentlig kontrol-, regulerings- eller planlægningsvirksomhed eller af påtænkte foranstaltninger i henhold til skatte- og afgiftslovgivningen,
- 5) det offentlige økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentlige forretningsvirksomhed,
- 6) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold, eller
- 7) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.

Upprækningen i 27 § forvaltningsloven ska inte förstås som att den är uttömmande. Även andra områden där det finns ett intresse av att uppgifterna inte sprids vidare kan beläggas med tystnadsplikt.<sup>87</sup> Utgångspunkten är således att tystnadsplikten bryter meddelarrätten. Det finns dock fall när förhållandet blir det omvända och meddelarrätten bryter tystnadsplikten och uppgifter trots att de är sekretessbelagda får vidarebefordras för offentliggörande. Det nämnda undantaget regleras i § 152e straffeloven, där det viktigaste undantaget med betydelse för meddelarrätten finns i p 2 och innebär att om det finns ett berättigat tillvaratagande av ett uppenbart allmänintresse kan uppgifterna trots sekretess få föras vidare utan att meddelaren riskerar att bestraffas för det. Uttrycket allmänintresse kan också likställas med samhällsintresse. Vid bedömningen av om uppgifterna trots sekretess får spridas vidare måste en avvägning göras där vikten av att sekretessen vidhålls ställs mot betydelsen av att uppgiften förs vidare och kommer till allmän kännedom. Lagstiftaren har medvetet låtit bli att räkna upp vad som inberäknas i begreppet samhällsintresse och istället används termen berättigat utlämnande. En bedömning får göras i varje enskilt fall för om utlämnande kan

---

<sup>85</sup> Betænkning 1472 Ytringsfrihet og meddeleleret for offentligt ansatte, sid. 119f.

<sup>86</sup> Ibid. sid. 101f.

<sup>87</sup> Ibid. sid. 60.



anses berättigat eller inte.<sup>88</sup> Praxis kring bestämmelsen är begränsad och det är svårt att dra några slutsatser av rättsfallen om vad bestämmelsen har för räckvidd.<sup>89</sup>

Den något oklara regleringen för de offentligt anställdas meddelarrätt har gjort att krav har ställts på att meddelarrätten och yttrandefriheten för offentligt anställda ska lagfästas. Detta för att förbättra de dåliga kunskaperna både hos de offentliga arbetsgivarna som hos arbetstagarna om vad som gäller. För att utreda frågan tillsatte Folketinget därför en utredning som framlade sitt betänkande år 2006.<sup>90</sup> Utredarna menade att en lagfäst meddelarrätt inte skulle öka de offentligt anställdas deltagande i den offentliga debatten och rekommenderade därför att en vägledning till alla offentliga organ skulle utfärdas där gällande rättsregler på området skulle beskrivas.<sup>91</sup> Så har också skett och en vägledning om de offentligt anställdas yttrandefrihet och meddelarrätt finns nu tillgänglig.<sup>92</sup>

Det kontrollorgan som framförallt tillvaratar de offentligt anställdas yttrandefrihetsrättsliga intressen är Folketingets ombudsman, som i likhet med sin svenske motsvarighet JO, har ett antal fall på sitt bord varje år där offentligt anställda anser sig ha fått sina rättigheter kränkta. Den offentlige arbetsgivaren får inte kränka arbetstagarnas rättigheter enligt grundloven eller Europakonventionen, eller bestraffa denne arbetsrättsligt, så länge som arbetstagaren har hållit sig inom de gränser som finns för yttrandefriheten för offentligt anställda, såvida yttrandet i sig inte strider mot lag. En arbetstagare som blivit rättsstridigt uppsagd har däremot inte rätt att återfå sin tjänst utan får nöja sig med skadestånd.<sup>93</sup>

### 3.2.2 Meddelarrätt för privat anställda

Utgångspunkten är naturligtvis att grundlovens regler om yttrandefrihet omfattar alla medborgare som bor och verkar i Danmark. Exempelvis omfattar källskyddet i 172 § retsplejeloven även privat anställda. Det för offentligt anställda gällande efterforskningsförbudet torde dock inte omfatta privat anställda då det inte finns några regler härom som förbjuder det.

Det finns emellertid flera betydande skillnader mellan privat och offentlig sektor. Medan det offentliga ägs av alla medborgare i ett land, finns det på den privata delen av arbetsmarknaden alltid en eller flera ägare bakom verksamheten som själva investerat pengar i den och som därmed har rätt att ställa vissa krav på kontroll över sin verksamhet. Denna rätt till kontroll över insynen skall sedan ställas mot arbetstagarnas rätt att fritt kunna uttrycka sina åsikter. Motstående intressen ställs mot varandra och en avvägning mellan de två blir nödvändig.

Den nämnda intresseavvägningen får direkt betydelse för meddelarrätten och dess vara eller icke vara. Begreppet meddelarrätt för privatanställda finns inte, ty begreppet som sådant är knappt behandlat i dansk juridisk litteratur. Därför kan frågan ställas om det överhuvudtaget existerar någon meddelarrätt för privatanställda. Frågan har såvitt jag kan se endast ha behandlats av en författare, Henrik Zahle.

---

<sup>88</sup> Vagn, Greve et al. Kommenteret straffelov Speciel del, 2005, sid. 127.

<sup>89</sup> Østre Landsrets dom af den 23 september 2005 (ej refererad), U 2002.1531 H och U 2003.1860 V.

<sup>90</sup> Betænkning 1472, Ytringsfrihed og meddeleleret for offentligt ansatte.

<sup>91</sup> Bet. 1472 sid.199ff.

<sup>92</sup> Internetlänk 3.

<sup>93</sup> Bet. 1472, 120f.

Henrik Zahle för i artikeln ”Ytringsfrihed for privatansatte” ett principiellt resonemang om och i så fall hur grundloven och de mänskliga rättigheterna skulle ha betydelse även i privata rättsförhållanden. Zahle menar att det till viss del framstår som stötande att göra en principiell åtskillnad mellan privat och offentligt anställdas rätt i sammanhanget och att det finns flera skäl för en horisontell verkan av grundrättigheterna men att tradition talar för att den privata äganderätten bryter meddelarfriheten och begränsar yttrandefriheten. Att det skulle finnas någon generell meddelarfrihet som arbetstagarna alltid kan åberopa för att meddela uppgifter till utomstående avvisas. Detta eftersom arbetstagaren genom anställningsavtalet får sägas ha avtalat bort en del av sin yttrandefrihet. I vilken utsträckning så sker genom ett enkelt anställningsavtal är dock inte klarlagt. Mot en horisontell tillämpning av grundlagens bestämmelser talar också utformningen av grundläggande yttrandefrihetsrättsliga bestämmelser, som ofta är utformade för att ha verkan mellan det offentliga och den enskilde.<sup>94</sup> Klarläggande om vilka rättigheter en arbetstagare har att meddela utomstående om förhållanden hos arbetsgivaren går utförligt igenom under kritikrätt för privat anställda. Här nöjer jag mig med att konstatera att det inte finns någon generell meddelarfrihet för privat anställda.

Några regler av meddelarrättslig karaktär av betydelse framförallt för arbetstagare i privata sektorn finns dock i dansk rätt. I funktionärsloven, FUL, 10 § har införts en rätt för funktionärer att föra vidare information om löner och andra anställningsvillkor till berörd arbetstagarorganisation, information som är av intresse inte bara för arbetstagarna utan även för deras arbetstagarorganisationer vid tillvaratagande av arbetstagarnas intressen. Lönerna får spridas till en större krets än vad FUL 10 § ger sken av. Enligt ligelønsloven § 2b, som gäller alla arbetstagare och inte bara arbetstagare med funktionärsstatus, får uppgifter om lön spridas till envar och inte enbart till berörd arbetstagarorganisation. Ett uttryckligt uppsägningsförbud finns om arbetstagaren väljer att utnyttja möjligheten. Att däremot sprida uppgifter om anställningsvillkor till andra än vad som medges i FUL 10 § mot arbetsgivarens uttryckliga förbud kan utgöra ett brott mot anställningsavtalet som ger arbetsgivaren rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren om det innebär skada för arbetsgivaren.<sup>95</sup>

### 3.3 Kritikrättens bakgrund: Arbetstagarens lojalitetsplikt

Genom anställningsavtalet ges arbetsgivarens en rätt att ställa vissa krav på lojalitet från arbetstagarens sida. Motsvarande har arbetstagaren krav att visa lojalitet och ta hänsyn till arbetsgivaren, verksamheten och ledningen. Lojalitetsförpliktelsen som sådan innebär att arbetstagaren har en skyldighet att undvika att hamna i plikt-kollision med arbetsgivarens intressen. Som grund är det arbetsgivaren som inom rimliga gränser bestämmer vilka normer, dvs. vilken kultur som ska vara den förhärskande på arbetsplatsen. Denna bestämmanderätt ger arbetstagaren två val: antingen att acceptera och följa de av arbetsgivaren uppsatta riktlinjerna eller att inte göra det. Om arbetstagaren inte accepterar det måste denne säga upp sig.<sup>96</sup>

Lojalitetsplikten som sådan är inte lagfäst utan följer som en del av anställningsavtalet.<sup>97</sup> För statligt anställda och för anställda i kyrkan gäller emellertid enligt 10 § tjänstemandsloven att

---

<sup>94</sup> Zahle, Henrik, Ytringsfrihed for privatansatte, UfR 1995 B, sid. 366ff.

<sup>95</sup> Svenning Andersen, Lars, Funktionærret, 2004, sid. 215.

<sup>96</sup> Paulsen, Jens, Afskedigelse, godtgørelse og erstatning, 1997, sid. 212.

<sup>97</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 362.

arbetstagaren ska utföra sitt arbete samvetsgrant och såväl inom som utom tjänsten visa den aktning och tillit som tjänsten kräver.

Lojalitetsplikten innehåller vissa normer som gäller generellt som en del av anställningsavtalet och som hela tiden finns närvarande i bakgrunden som en slags biförpliktelse. Den består av ett flertal komponenter varav den kanske mest grundläggande av dessa är kravet på hederlighet. I ett avtalsförhållande är det en nödvändighet för ett fungerande samarbete att parterna kan lita på varandra. Straffbara handlingar med anknytning till arbetet är oftast grund för avsked. Men inte bara direkt brottsliga handlingar kan utgöra illojalt beteende. Vissa handlingar av moraliskt tveksam karaktär som riskerar att skada arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren kan vara ett brott mot lojalitetsförpliktelsen. Hasselbalch (2002) beskriver vilka faktorer som är av vikt i bedömningen av om en viss handling strider mot kravet på hederlighet. Nedanstående torde kunna uttrycka kärnan i lojalitetsförpliktelsen:

*”Afgørende er det alltså, om lønmodtagerens handling eller undladelse direkte skader arbejdsgiveren eller indirekte belaster ham ved at kaste skygge på arbejdspladsen, eller om den dog bortfjerner grundlaget for den tillidsforhold, som er den nødvendige forudsætning for samarbejdets fortsættelse.”<sup>98</sup>*

Det framgår av citatet att det inte är tillåtet att skada arbetsgivaren, varken direkt eller indirekt. Förutom brottslighet är en annan handling som utsätter arbetsgivaren för skada att arbetstagaren bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Ett sådant beteende anses som grovt illojalt och utgör i de flesta fall grund för avsked. Konkurrerande handlingar skadar i regel också förtroendet för arbetstagaren. Arbetstagaren kan skada sin arbetsgivare i konkurrenshänseende på fler sätt än genom att direkt konkurrera. Att läcka information av känslig karaktär till andra, däribland till konkurrenter, är ett annat sätt att skada arbetsgivaren. Förbudet att läcka information härrör från tystnadsplikten. Anställningsavtalet medför per automatik i sig en tystnadsplikt för arbetstagaren vilket innebär att endast information som inte är till skada för arbetsgivaren får spridas utanför verksamheten. Tystnadsplikten har stor betydelse för kritikrätten och dess omfattning får direkt inverkan på arbetstagarnas möjligheter att kritisera sin arbetsgivare. Vilka kanaler som kan väljas för kritikens framförande beror på kritikens art och på hur informationen framförs.<sup>99</sup> Direkta påhopp på arbetsgivaren, på ledningen eller på kollegor med syfte att skada anses inte förenligt med lojalitetsplikten.<sup>100</sup>

Lojalitetsplikten kan också sägas innefatta en vårdplikt, vilket innebär att arbetstagaren har en skyldighet att tillse att skada inte uppkommer på arbetsgivarens materiell. Vårdplikten gäller inte bara fysisk egendom utan även immateriella delar kan sägas vara inkluderade. Således har arbetstagaren en skyldighet att vårda arbetsgivarens relationer med andra, inte minst gentemot arbetsgivarens kunder. Om skada eller risk för skada föreligger på arbetsgivarens egendom har arbetstagaren en skyldighet att informera arbetsgivaren om det. Omfattningen av upplysningsplikten beror till största delen på arbetstagarens ställning; ju högre ställning, desto större skyldighet att informera.<sup>101</sup>

Att inte uppfylla kraven i den icke lagfästa lojalitetsplikten kan få arbetsrättsliga konsekvenser för arbetstagaren. Ett åsidosättande av lojalitetsplikten innebär samtidigt ett

---

<sup>98</sup> Hasselbalch, Ole, Ansættelseretten, 2002, sid. 798.

<sup>99</sup> Ibid. sid. 812ff.

<sup>100</sup> Ibid. sid. 795ff.

<sup>101</sup> Ibid. sid. 807f.

åsidosättande av anställningsavtalet vilket i de flesta fall berättigar arbetsgivaren att säga upp eller i allvarigare fall avskeda arbetstagaren.<sup>102</sup>

## 3.4 Kritikrättens bakgrund: Tystnadsplikten

### 3.4.1 Tystnadsplikt för offentligt anställda

De övervägande reglerna om tystnadsplikt finns i förvaltningsloven och i straffeloven. I den sistnämnda regleras vem som är förpliktad vid straff att inte sprida sekretessbelagda uppgifter vidare. I den förstnämnda finns en uppräknig på skäl som kan vara av sådan karaktär att sekretess är nödvändig. Regleringen i förvaltningsloven och i straffeloven behandlar den generella tystnadsplikten men förutom denna finns ett antal specialregler rörande tystnadsplikt för offentligt anställda inom speciella områden, exempelvis för anställda vid skattemyndigheterna och för anställda på hälso- och sjukvårdens område.<sup>103</sup>

Tystnadsplikten omfattar endast den information där det finns ett behov av sekretess. Precis som i Sverige är lagstiftarens intentioner att det ska finnas en viss insyn i det allmännas verksamhet och av den anledningen har offentlighedsloven, eller lov om offentlighet i förvaltningen, tillkommit. Lagen ger medborgarna rätt att begära ut och ta del av allmänna handlingar. Sekretessbelagda handlingar faller utanför begreppet allmänna handlingar och kan i allmänhet inte begäras ut.<sup>104</sup> Lagen gäller endast handlingar och inte muntlig information.

Ibland finns emellertid ett behov av att hålla viss information hemlig och därmed begränsa tillgången till den. Vilka skäl som kan utgöra en sådan begränsning finns i 27 § förvaltningsloven som finns återgiven i sin helhet under 3.2.1 men kan i korthet sammanfattas på så sätt att p 1-5 innebär skydd för statens intressen, bland annat i fråga om statens säkerhet, medan pkt 6-8 ger ett skydd för enskildas personliga integritet och ekonomiska intressen, såväl på det offentliga området som på det privata. Dessa skäl kan alltså utgöra skäl för sekretessbeläggande. Uppräkningen i 27 § st. 1 förvaltningsloven ska inte förstås som att den är uttömmande. Även andra omständigheter än de angivna kan berättiga till sekretessbeläggande. Exakt vilka skäl som kan utgöra grund för tystnadsplikt kan inte ges utan en bedömning måste göras av om det finns tillräckliga skäl för sekretessbeläggande, om det inte klart framgår av lag att uppgifterna inte får lämnas ut.<sup>105</sup>

Av vad som hittills framkommit skulle det kunna tänkas finnas utrymme för en viss godtycklighet i bedömningarna. Därför har det i lagstiftningen getts vägledning om när sekretessbeläggande av en handling är berättigat. Det krävs enligt 27 § st. 2 förvaltningsloven att en uppgift endast får undanhållas allmänheten i den utsträckning det krävs för att tillvarata väsentliga offentliga eller privata intressen. En uppgift är hemlig när den enligt lag eller annan giltig bestämmelse är betecknad som sådan eller när det anses nödvändigt av andra vägande skäl, straffeloven § 152 st. 3.

Straffeloven § 152 st. 3 och förvaltningsloven § 27 st. 2 får också betydelse för i vilken omfattning offentligt anställda kan beläggas med tystnadsplikt. För kollektivavtal gäller att en klausul om tystnadsplikt inte är ogiltig men den får å andra sidan inte någon självständig

<sup>102</sup> Kristiansen, Jens, Grundläggande arbetsret, 2005, sid. 340.

<sup>103</sup> Gammeltoft-Hansen et al. 2003, sid. 200.

<sup>104</sup> Ibid. sid. 198.

<sup>105</sup> Ibid. sid. 198.

betydelse för de offentligt anställdas tystnadsplikt. Av arbetsgivaren ensidigt utfärdade ordningsföreskrifter gäller precis som i fallet med kollektivavtal att de inte får någon självständig betydelse. Ett utvidgande torde eventuellt kunna ske om det föreligger särskilda skäl för det. Det finns däremot inga hinder för att precisera tystnadsplikten genom ordningsföreskrifter.<sup>106</sup>

När en uppgift sekretessbelagts med stöd av lag eller annan giltig bestämmelse innebär ett avslöjande av innehållet att den som är eller har varit anställd i offentlig tjänst och som genom sin tjänst fått kännedom om dess innehåll riskerar fängelse i upp till 6 mån vid brott av normalgraden, eller upp till 2 år om brottet är att anse som grovt. Emellertid går brott mot tystnadsplikten ofta inte till åtal utan det anses många gånger tillräckligt med arbetsrättsliga sanktioner. Undantaget grövre överträdelser straffas arbetstagaren därför i de flesta fall disciplinärt med varning, omplacering, uppsägning eller avsked. Arbetstagaren kan också bli skadeståndsskyldig om tystnadspliktsbrottet orsakat skada. För överträdelse enligt 152 § straffeloven krävs som subjektivt rekvisit uppsåt, vilket gör att överträdelse som skett av oaktsamhet inte kan beivras enligt bestämmelsen. Dessa fall kan istället beivras enligt bestämmelsen om tjänstefel i 157 § straffeloven.<sup>107</sup> Påminnas bör att arbetstagaren kan gå straffri trots avslöjande av sekretessbelagd information om avslöjandet görs för att tillvarata ett berättigat allmänintresse enligt 152 e § straffeloven.

### 3.4.2 Tystnadsplikt för privat anställda

För privatanställda är den viktigaste rättskällan till skillnad från offentligt anställda inte lag utan avtal, oftast arbetstagarens eget anställningsavtal. Ibland innehåller anställningsavtalet uttrycklig reglering av arbetstagarens tystnadsplikt men i de flesta fall innehåller avtalen ingenting alls. Det ger upphov till en del frågetecken om hur en sådan tystnadsplikt ska tolkas, dvs. vilken betydelse som den ska tillmätas. Klart är att det gäller en tystnadsplikt oavsett om avtalet innehåller reglering av den eller inte. Enligt Hasselbalch (2002) har en arbetstagare inte rätt att sprida ”*andet end helt harmløse informationer* (eller informationer han med føje opfattede som harmløse)”. I annat fall riskerar arbetstagaren uppsägning eller avsked.<sup>108</sup> I en dom konstaterade Østre Landsret att det endast är grövre överträdelser av den avtalade tystnadsplikten som kan utgöra grund för sanktioner.<sup>109</sup>

För de flesta privatanställda är tystnadsplikten således endast reglerad genom avtal och inte genom lag. För vissa grupper av privatanställda finns lagregler om tystnadsplikt varav några exempel kan nämnas. För styrelsemedlemmar, direktörer m fl. finns regler om tystnadsplikt i aktieselskabsloven § 160 och i anparselskabsloven § 79. För advokater finns reglerna i retsplejelovens 126 och 129 §§ där det hänvisas vidare till straffelovens straffrättsliga regler. För sjukvårdspersonal finns också lagstadgade regler om tystnadsplikt. Dessa yrkesgrupper och även andra där utövandet kräver auktorisation kan straffas enligt straffeloven §§ 152a-c som i sin tur hänvisar tillbaka till § 152 med följderna att överträdelse beivras med samma straff som för offentligt anställda.<sup>110</sup> Det är viktigt att komma ihåg att den lagstadgade tystnadsplikten endast omfattar de i lagen utpekade grupperna av arbetstagare. Det är också viktigt att komma ihåg att skilja på avtalad och lagstadgad tystnadsplikt eftersom det bara är

<sup>106</sup> Gammeltoft-Hansen et al. 2003, sid. 197f.

<sup>107</sup> Ibid. sid. 200 och Greve et al. 2005, sid. 120.

<sup>108</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 820.

<sup>109</sup> ØLD af 28. oktober 2004 i ankesag 19. afdeling nr. B-863-04 2004.

<sup>110</sup> Svenning Andersen, 2004, sid. 215.

den senare som kan straffas straffrättsligt. Vid brott mot anställningsavtalet står endast arbetsrättsliga åtgärder till buds.<sup>111</sup>

Ett par fall från domstolarna angående brott mot tystnadsplikten kan nämnas. En revisor avslöjade i samband med en anonym rekrytering för ett annat företags räkning för den ännu icke uppsagde arbetstagaren att det var hans tjänst som utannonserats. Även om avslöjandet inte gjorts för att skada arbetsgivaren utan av oaktsamhet ansågs arbetstagaren ha brutit mot tystnadsplikten. Tilläggas bör att det i anställningsavtalet inte fanns någon klausul om tystnadsplikt men arbetstagaren ansågs ändå ha en sådan som en del av anställningen.<sup>112</sup> Ett annat fall rörde en arbetstagare som till en banktjänsteman avslöjade ekonomisk information om arbetsgivaren. Avskedandet ansågs lagenligt med hänsyn till att arbetstagaren fick anses ha grovt brutit mot lojalitetsplikten.<sup>113</sup>

### 3.4.3 Företagshemligheter

För att uppnå ett effektivt skydd för företagshemligheter anses det i allmänhet inte vara tillräckligt med den tystnadsplikt som följer som en del av lojalitetsplikten. Därför har lagstiftaren i marknedsföringsloven skapat ett speciellt skydd för just företagshemligheter. Lagen omfattar såväl privat affärsverksamhet som offentlig som kan jämföras härmed, 2 § marknedsföringsloven. Skyddet för företagshemligheter återfinns i lagens 19 § och har följande lydelse:

§ 19. Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

Stk. 2. Har den pågældende fået kendskab til eller fået rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

Stk. 3. Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på andre personer, der har lovlig adgang til virksomheden.

Stk. 4. Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller el.lign., må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

Stk. 5. Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser.

Stadgandet utgör grunden för det danska skyddet för företagshemligheter och kompletteras av regeln i lagens § 1 om att den av lagen ålagde är skyldig att uppfylla vad som innefattas i god marknadsföringsred. I begreppet ligger bl. a. att inte avslöja företagshemligheter.

Som framgår av paragrafen är det förbjudet för en arbetstagare att olovligen bereda sig tillträde eller försöka bereda sig tillträde till företagshemligheter där denne är anställd. Skulle arbetstagaren ha kommit över företagshemligheterna på lagligt vis gäller enligt st. 2 att dessa inte får föras vidare eller utnyttjas. Detta förbud gäller så länge anställningen består och 3 år efter att den har upphört. Den information som åsyftas är enligt lagen både teknisk information såsom ritningar, produktionsmetoder mm. såväl som ekonomisk information rörande omsättning och kunder.

---

<sup>111</sup> Paulsen, 1997, sid. 499.

<sup>112</sup> U 1984.570 SH.

<sup>113</sup> U 1987.495 H.

För att informationen ska omfattas av lagen krävs att den endast är tillgänglig för en begränsad krets av personer. Sprids informationen utanför den begränsade personkretsen omfattas den inte längre av marknedsföringsloven. Lagen omfattar inte information om t.ex. produktionsmetoder som är allmänt kända och som inte är direkt i behov av skydd för verksamhets skull. Inte heller omfattas sådan information som utomstående ändå kan komma fram till används utan att tränga in i verksamheten. Det måste således finnas ett skyddsvärde för att informationen ska omfattas av lagen.

Överträdelse av § 19 är straffbelagt och kan enligt § 30 st. 4 ge fängelse i upp till 1 år och 6 månader och kan också innebära skyldighet att betala skadestånd för den skada som spridandet eller utnyttjandet orsakat.<sup>114</sup> Särskilt allvarliga överträdelser kan straffas med upp till 6 års fängelse enligt § 299a straffeloven.

### 3.5 Kritikrätten och dess gränser

Hittills har meddelarrätten och dess gränser för såväl offentlig som privat sektor gått igenom. Därtill har vi lärt oss att det finns en lojalitetsplikt vars gränser arbetstagaren är skyldig att hålla sig inom för att inte riskera sitt arbete. En av de grundläggande reglerna för lojalitetsplikten är att inte överskrida kritikrätten. Som en del av lojalitetsplikten finns också tystnadsplikten vilken ser olika ut för privat och offentligt sektor. Efter att ha fått bakgrunden är det nu dags att komma in på själva kritikrätten och vi börjar med den privata sektorn.

### 3.6 Kritikrätten för privat anställda

Frågan om kritikrätt är inget som behandlats inom dansk juridisk litteratur. I artikeln ”*Ytringsfrihed for privatansatte*” ställs frågan om yttrandefriheten för privatanställda inte har dryftats av den enkla anledningen att de inte har någon yttrandefrihet?<sup>115</sup> Frågeställningen är naturligtvis en smula överdriven och tänkt att väcka debatt men sätter ändå fingret på något som är av stor betydelse för de privat anställda, nämligen var gränsen går för deras kritikrätt. Det enkla svaret på frågan är naturligtvis där arbetstagaren inte längre har någon skyldighet att upprätthålla anställningsförhållandet, dvs. har rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren.

I Danmark finns inget enhetligt skydd för anställningen utan olika regler gäller för olika grupper på arbetsmarknaden. De viktigaste reglerna för anställningen finns i funktionärsloven och i Hovedaftalet mellan DA och LO. För de som har funktionärsstatus gäller enligt § 2b att en uppsägning måste vara ”rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold” för att vara tillåten. För de som omfattas av Hovedaftalet, som är ett kollektivavtal, gäller enligt § 4 st. 3 att en uppsägning inte får vara osaklig. Frågan av intresse är naturligtvis när kritikrätten är överskriden och uppsägningen blir sakligt grundad?

För att komma svaret närmare blir en rättsfallstudie nödvändig; detta eftersom kritikrätten inte har fått någon genomgång i litteraturen, artikeln ovan undantaget. Ett antal rättsfall dels från domstolarna, dels från skiljedomstolarna, gör att rättsläget klarnar en aning. Några egentliga kritikrättsfall i den meningen att domstolarna direkt behandlar kritikrätten som sådan är det inte fråga om, utan fallen har fått en något annorlunda inramning. Den har ofta bestått i att arbetsgivaren hävdade arbetstagarens illojalitet gentemot verksamheten, ofta i form av brott mot tystnadsplikten. Inramningen är ganska naturlig eftersom lojalitetsplikten är den ram från

---

<sup>114</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 821ff.

<sup>115</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 361.

vilken kritikrätten hämtar sina gränser. Tystnadsplikten i sin tur är ju en följd av lojalitetsplikten.<sup>116</sup>

Genomgången kommer att delas in i fyra huvuddelar. Den första behandlar vem som kan uttala sig, den andra till vem kritiken kan riktas och den tredje är om kritiken är saklig och vilket syfte den har. Som fjärde del tas rätten att kontakta myndigheter i vissa fall upp.

### 3.6.1 Vem kan uttala sig?

Vem det är som uttalar kritiken har betydelse för hur vidsträckt kritikrätten är och vad arbetsgivaren behöver tillåta. Tillåtligheten beror till stor del på arbetstagares ställning. Därför torde en städare eller rörmokare ha en mer vidsträckt kritikrätt och större möjligheter att kritisera sin arbetsgivare än vad en produktionschef eller rektor har. För chefer eller andra arbetstagare med högre ställning gäller att arbetsgivaren kan ställa högre krav på förtroende än på andra utan sådan ställning och kritikrätten är något mer begränsad för dessa grupper av arbetstagare. Det framgår av rättsfallet U 1970.502 H som rörde en högre uppsatt funktionär som hade sammankallat till ett möte med ett antal underordnade på vilket företagets ledning diskuterades. Detta ledde till att ett brev formulerades där arbetstagaren gick till angrepp på ledningen. Domstolens mening var att visserligen hade mötet och brevet hållits inom företaget men att det inte kunde frånta arbetstagaren från ansvar då det för honom fanns andra vägar att gå för att framföra kritik, nämligen i ledningsgruppen vilken han tillhörde. Det fanns därför ingen rätt att diskutera frågorna med underordnade.

När det gäller fackliga förtroendemän gäller att dessa precis som alla andra arbetstagare måste följda de regler som finns för kritikrätten. Vid kontakter med arbetsgivaren måste fackliga förtroendemän uppträda respektfullt och hålla sig inom lojalitetspliktens gränser.<sup>117</sup> Utanför arbetsgivarens väggar måste större försiktighet iaktas i vad som förs fram. En facklig förtroendeman blev varnad för att han i sin arbetstagarorganisations medlemstidning gått ut och kritiserat det tillvägagångssätt och de satsningar som arbetsgivaren ville genomföra för att förbättra sina konkurrensfördelar, vilka han menade innebar en risk för överbelastning av personalen och att fler fel skulle begås i produktionen när pressen på arbetstagarna ökade. Arbetsgivaren menade att den facklige förtroendemannen hade brutit mot sin tystnadsplikt, då det överenskommit om allmän tystnadsplikt rörande de aktuella förändringarna, utan att denna närmare hade preciserats.<sup>118</sup> I den här skiljedomen blev arbetstagaren endast varnad men överträdelser innebär att förtroendemannen riskerar uppsägning eller avsked.<sup>119</sup> För fackliga förtroendemän finns ofta ett generellt uppsägningsförbud som regleras i kollektivavtal och som innebär att en uppsägning ska ha ”tvingande grund”.<sup>120</sup>

### 3.6.2 Till vem kan kritiken riktas?

Effekten av att den privatanställdes kritikrätt är begränsad får extra stor betydelse för vem som arbetstagaren kan hänvända sig till med sin kritik. Arbetstagarna kan välja mellan att ta upp kritiken med arbetsgivaren direkt eller vända sig till utomstående. Beroende på omständigheterna riskerar arbetstagaren anställningen om denne vänder sig till andra än arbetsgivaren.

---

<sup>116</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 362.

<sup>117</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 318.

<sup>118</sup> Internetlänk 4.

<sup>119</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 318.

<sup>120</sup> Ibid. sid. 624.



Situationer där arbetstagare har sagts upp eller avskedats för att ha framfört kritik internt har varit uppe till prövning i domstol ett antal gånger. Intern kritikrätt ska egentligen inte behandlas här men ett par fall där även betydelse för den externa kritikrätten finns bör nämnas. I U 1969.419 H hade en försäljningsingenjör skickat ett brev till direktören med nedsättande kommentarer om denne. Brevet gav inte arbetsgivaren rätt att avskeda arbetstagaren. Højesteret lade stor vikt vid att brevet endast sänts till direktören. Ett liknande fall är det fråga om i U 1987.634 H där en arbetstagare uttalat hårda ord till arbetsgivaren med anledning av att han inte ansåg att hans anställningsvillkor var tillfyllest. Domstolen anförde att arbetstagaren ofta använt ett grovt språk och att detta inte tidigare fått arbetsgivaren att reagera, att arbetstagaren var missnöjd med sina arbetsvillkor och att uttalandena endast var ämnade för direktören själv. Därav ansågs inte avskedandet lagligt.<sup>121</sup>

När det gäller kritik som framförs till andra än arbetsgivaren direkt blir bedömningen av vad som är tillåtet att framföra hårdare. Arbetstagaren har att iaktta större försiktighet när det gäller kritik som framförs till kolleger, arbetstagarens arbetstagarorganisation eller till samarbetspartners. Av ett rättsfall från Sø- og Handelsretten framgår att om arbetstagaren går utom företaget men inom dess intressesfär kan det berättiga till sanktioner. En funktionär hade skickat ett brev med kritik av ledningen på det bolag varvid han arbetade till det engelska moderbolaget. Domstolen menade att det avsända brevet visserligen inte nämnvärt skadat direktören men att eftersom arbetstagaren gått utom företaget med enligt honom själv komprometterande upplysningar hade han brutit mot lojalitetsplikten genom att inte först dryfta det internt.<sup>122</sup> En skiljedom från 1983 ger uttryck för samma synsätt. En arbetstagare tillika facklig förtroendeman hade avskedats för att, förutom att ha skickat ett brev till arbetsgivaren och till det engelska moderbolaget, även ha skickat en kopia av brevet till HT, Hovedstadstrafikken, det bolag som skötte kollektivtrafiken i huvudstadsområdet. HT var det bolag som tog in anbud från företag som ville sköta kollektivtrafiken. Arbetstagaren ansåg inte att det, trots påtryckningar, fanns något fungerade samarbete mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren och därför sade han i brevet upp allt fackligt samarbete mellan parterna. Skiljedomaren förklarade avskedandet lagligt med motiveringen att arbetstagaren visat en ovilja till framtida samarbete och för att det var illojalt och förelåg en uppenbar risk för skada för arbetsgivaren att skicka kopian av brevet till HT under pågående upphandling.<sup>123</sup>

Av rättsfallen kan följande slutsats dras: Kritikrätten blir vidare när kritiken framförs till den som det rör. Ju mer kretsen vidgas desto snävare blir kritikrätten. Internt får arbetsgivaren tåla mer än vad denne behöver göra om den framförs externt.<sup>124</sup> Arbetsgivaren har också rätt att ställa krav på att diskussioner som rör interna förhållanden förs internt. Det avgörande för om en uppsägning kan ske på grund av offentligt framförd kritik är om arbetsgivaren kan visa på ett för arbetstagarna betryggande system för intern kritik. Är det interna systemet betryggande är gränsen för vad som får offentliggöras snävare än annars.<sup>125</sup>

I sammanhanget är det viktigt att påpeka tystnadspliktens betydelse. Grundregeln är att arbetstagaren inte får offentliggöra annat än rent harmlösa uppgifter om arbetsgivarens verksamhet. Om arbetstagaren väljer att offentliggöra uppgifter som arbetsgivaren inte vill ge

---

<sup>121</sup> U 1987.634 H, sid. 636.

<sup>122</sup> SHT 1929.113, sid. 115.

<sup>123</sup> FV 05/03 1998.

<sup>124</sup> Svenning Andersen, 2004, sid. 740.

<sup>125</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 369.

spridning åt, riskerar denne att bryta mot sin tystnadsplikt. Innefattar offentliggörandet dessutom avslöjande av en företagshemlighet riskerar arbetstagaren inte bara avskedande utan även straff enligt marknedsföringslovens regler.<sup>126</sup>

### 3.6.3 Vilket syfte har kritiken och hur saklig är den?

Arbetsgivaren har rätt att ställa krav på att den kritik som framförs är saklig. Beroende på vilket forum som används för kritikens framförande är kraven på saklighet något olika. Det kan till att börja med konstateras att yttrandefriheten givetvis också gäller för privat anställda även om den har sina begränsningar. Yttrandefriheten gör att det inte finns någon möjlighet för arbetsgivaren att helt belägga sina anställda med munkavle. En viss rätt att ge sig in i den offentliga debatten måste få finnas. Det gäller inte minst i fråga om allmänna ämnen och problem som finns inom en viss bransch. Ett exempel härpå skulle kunna vara miljöproblem eller andra för samhället viktiga ämnen. Kritiken eller debattinläggen måste handla om problemen i generella ordalag som inte specifikt innefattar alltför från kritik av den egna arbetsgivaren.<sup>127</sup> Om arbetstagarens engagemang i miljöfrågor eller andra viktiga samhällsfrågor håller sig inom gränsen för det tillåtna, kan arbetsgivaren få stå ut med att engagemanget för med sig vissa extrakostnader för arbetsgivaren, som denne inte haft om arbetstagaren inte innehaft det aktuella engagemanget.<sup>128</sup> Engagemang i samhällsfrågor är till nytta för samhället och för i allmänhet inte med sig några större problem för arbetsgivaren. Ju närmare kritiken kommer arbetsgivaren desto större försiktighet måste arbetstagaren iaktta. Överskrids gränsen för vad arbetstagaren får framföra i sin kritik blir handlingen ansedd som illojal. Den grundläggande synpunkten är att kritik som skadar arbetsgivaren inte är tillåten.<sup>129</sup> Det följer av lojalitetsplikten. Så länge anställningen består är arbetstagaren skyldig att backa upp verksamheten, inte uttala negativa saker om den och undvika handlingar som skadar dess renommé.<sup>130</sup>

Därför blir syftet med arbetstagarens kritik av stor betydelse. Skadevällande kritik eller uttalanden och handlingar som syftar därtill är ofta grund för avsked. I rättsfallet U 1971.422 H hade en lärare på en skola spridit falska rykten om sin arbetsgivare. Läraren hade inför eleverna baktalat skolledaren genom att påstå att denne varit nazist under andra världskriget. Vissa rykten härom, vilka ska tilläggas inte hade spridits av läraren, hade tidigare florerat. Uppgifterna spreds snabbt utanför skolan till både föräldrar och media. Läraren avskedades. Højesteret uttalade att arbetstagaren inte bara hade en skyldighet att inte underbygga uttalandena utan även en plikt att aktivt ta avstånd från dem efter att de uppstått.<sup>131</sup> Lärarens syfte med uttalandena var enbart att skada sin arbetsgivare. Samma tankesätt framgår av en skiljedom från 1983. Arbetstagaren hade till en journalist lämnat felaktiga och ensidiga uppgifter som ansågs illojala. Här hade dock arbetstagaren till skillnad från föregående fall direkt efter uttalandet försökt rätta uppgifterna genom hänvändelse till journalisten. Av den anledningen och att arbetstagaren hamnat i en medial situation hon näppeligen kunnat bemästra underkändes avskedandet.<sup>132</sup>

<sup>126</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 819ff.

<sup>127</sup> AT 1983/142-FV 21/9 1983 refererad i Hasselbalch, Ole, Tillidsmansret, 1999, sid. 153f.

<sup>128</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 369.

<sup>129</sup> Ibid. sid. 362.

<sup>130</sup> Svenning Andersen, 2004, sid. 743; U 2003.1430 ØL, sid. 1434.

<sup>131</sup> U 1971.422 H, sid. 424.

<sup>132</sup> AT 1983/142-FV 21/9 1983, refererad i Hasselbalch, 1999, sid. 153f.

Inte bara direkta angrepp på arbetsgivaren är otillåtna utan det gäller även om kritiken indirekt skadar arbetsgivaren. Försvårande är naturligtvis om känslig information samtidigt avslöjas. Så var fallet i U 1987.495 H där en arbetstagare lämnat ut uppgifter om arbetsgivarens verksamhet till en affärskontakt. Arbetstagaren som var på banken för att ansöka om ett privat lån fick frågan av banktjänstemannen om hur det gick för verksamheten med anledning av att även arbetsgivaren var kund i banken. Eftersom arbetstagaren menade att hans egen kreditvärdighet var avhängig av hur det gick för arbetsgivaren svarade han att ordertillgången var stagnerande och att budgeten som banken fått var för optimistisk. Men trots att det handlade om information av intresse för banken och att uppgifterna i huvudsak var riktiga hade inte arbetstagaren någon rätt att meddela banken dem. Arbetstagaren ansågs grovt ha brutit mot sin lojalitetsplikt.<sup>133</sup> Domstolen lade vikt vid var att arbetstagaren borde ha förstått att uppgifterna var känsliga och därmed belagda med tystnadsplikt. I vissa fall måste dock arbetsgivaren göra klart för arbetstagaren att en viss uppgift är belagd med tystnadsplikt. Om det inte är uppenbart känsliga uppgifter och arbetstagaren inte förstått att uppgifterna var belagda med tystnadsplikt måste arbetsgivaren tillrättavisa arbetstagaren vid överträdelse innan uppsägning eller avsked får ske. En bedömning utifrån allvarlighetsgraden i uttalandena måste göras. Förmildrande för arbetstagarens del är det om det är arbetsgivaren som på något sätt framkallat uttalandena genom sitt sätt att handla, exempelvis genom att bryta mot lagen.<sup>134</sup>

### 3.6.4 Till behörigt organ

En fråga av speciellt intresse är om och i så fall i vilken omfattning arbetstagare har rätt att till myndigheter meddela uppgifter om arbetsgivaren som denne inte vill ge spridning åt. Ur samhällets synvinkel finns ett intresse att oegentligheter kommer till myndigheternas kännedom.<sup>135</sup> I vissa fall har därför arbetstagaren rätt att anmäla brottslighet eller andra missförhållanden. Ett par fall har behandlat just denna fråga. Det första SHT 1942.81 rörde misstänkt brottslighet i ett par fall hos arbetsgivaren, vilket en av arbetstagarna anmälde till polisen. Domstolen uttalade:

”Efter Rettens Oppfattelse kan en Funktionærs anmeldelse af Formentlige Ulovligheder ikke uden videre berettige dette til at bortvise Funktionæren. Hertil maa kræves, at Funktionæren har været klar over anmeldelsens Uholdbarhed, men Bevis herfor foreligger ikke i nærværende Tilfælde.”<sup>136</sup>

I det andra fallet SHT 1955.62 hade en arbetstagare upptäckt att allt inte stod rätt till i bokföringen, eftersom direktören hade täckt vissa privata utgifter med bolagets pengar och på så sätt minskat vinsten vilket gjorde att staten hade gått miste om skatt. Arbetstagaren anmälde arbetsgivaren till polisen och till skatteverket. Utredningen visade att det stod klart att oegentligheter förekommit och avskedandet underkändes.<sup>137</sup>

---

<sup>133</sup> U 1987.495 H, sid. 496ff.

<sup>134</sup> Mail från Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center.

<sup>135</sup> Buhl, Danielle, Dansk funktionærrett, 2003, sid. 255.

<sup>136</sup> SHT 1942.81, sid. 84.

<sup>137</sup> I AN 10/10 2007 (sag 0889/07) godkändes avskedandet av en arbetstagare efter att denne hade polisanmält arbetsgivaren för ”bevidst, systematisk at snyde medarbejdere i lønudbetalninger”. Arbetstagaren skickade också kopior av anmälan till offentliga personer och instanser, bl.a. arbetsgivarens kund, Amager sjukhus, där hon arbetade. Hon och en annan kollega hade dessutom kontaktat en journalist om vad de ansåg var missförhållanden hos arbetsgivaren. Domaren som fick utslagsröst, pga. oenighet i fallet anförde att arbetstagaren genom grova beskyllningar gjort sig skyldig till brott mot anställningsavtalet genom illojalt beteende.

De två fallen konstituerar ett undantag från tystnads- och lojalitetsplikten. Enligt Hasselbalch (2002) får undantaget endast utnyttjas i kvalificerade fall. I de flesta fall väger bedömningen av om en upplysning får lämnas vidare eller ej över till arbetsgivarens favör. Vid allvarliga missförhållanden, eller vid brottslighet där arbetstagaren rättsligt eller moraliskt riskerar att dras in, blir rätten att kontakta myndigheter aktuell.<sup>138</sup> Ju allvarligare missförhållanden eller brottslighet det är frågan om, desto större frihet har arbetstagaren att agera obunden av arbetsgivaren. Inte minst gäller det om ledningen är iblandad i oegentligheterna. Att i sådana fall söka rättelse hos arbetsgivaren förefaller lönlöst.<sup>139</sup>

Det kan emellertid inte uteslutas att en arbetstagare som lovligt kritiserat sin arbetsgivare ändå får finna sig i att bli uppsagd. Om kritiken leder till samarbetssvårigheter kan så bli fallet om huvudansvaret eller merparten av de uppkomna samarbetsproblemen kan tillskrivas arbetstagaren. Arbetsgivaren bör först försöka lösa problemen genom mindre ingripande åtgärder än uppsägning.<sup>140</sup>

### 3.7 Kritikrätten för offentligt anställda

För offentligt anställda gäller grundloven § 77 och Europakonventionen art 10 som utgångspunkt fullt ut. Det innebär att de direkt kan åberopa sin rätt enligt bestämmelserna och komma till åtnjutande av det skydd som de ger. Starka skäl talar också för att de offentligt anställda skall tillerkännas ett starkt skydd för yttrandefriheten och ges en vidsträckt kritikrätt. Ett stort antal människor är anställda inom den offentliga sektorn och deras åsikter är av stor betydelse för att bra beslut ska kunna fattas.<sup>141</sup> Dessutom är den offentliga sektorn skattefinansierad vilket är ett skäl som talar för rätt till insyn i verksamheten.<sup>142</sup> Bland annat dessa skäl talar för att de offentliganställda i princip skall ha rätt till samma yttrandefrihet som övriga medborgare.<sup>143</sup> Följande redogörelse gäller när de uttalar sig som privatpersoner.

Grundlovens direkta betydelse för den offentliganställdas yttrandefrihet får direkt inverkan på lojalitetsplikten som i detta sammanhang inte alls får samma betydelse som för de privat anställda. Lojalitetsplikten får ge vika för opinionsfriheterna. Folketingets ombudsman, som har till uppgift att tillse att de offentliganställdas rättigheter inte kränks, uttalande i FOB 1991.200 att lojalitetsplikten inte kan användas som argument för att begränsa de offentliganställdas yttrandefrihet. Därför får en offentligt anställd inte på något sätt bestraffas eller drabbas av någon form av sanktion för att denne utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet, varken genom varning, omplacering, uppsägning eller i någon annan form.

Genom ombudsmannens uttalanden som är den viktigaste rättskällan för offentligt anställdas yttrandefrihet har uttalats att det finns vissa begränsningar av yttrandefriheten förutom tystnadsplikten att ta hänsyn till.<sup>144</sup> Såsom nämnts är det förbjudet att på något sätt förhindra arbetstagaren från att uttala sig till följd av censurförbudet i grundlovens 77 §. Den formella yttrandefriheten ger ju uttryck för att all form av censur är förbjuden. Skyddet för det materiella skyddet är emellertid inte lika vattentätt.<sup>145</sup> Begränsningar har därför ansetts kunna

---

<sup>138</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 819f.

<sup>139</sup> Mail från Juridisk, Arbejdsretligt och Internationalt Center.

<sup>140</sup> Hasselbalch, Ole, 2002, sid. 267ff.

<sup>141</sup> Gammeltoft-Hansen et al. 2003, sid. 180f.

<sup>142</sup> Kristiansen, 2005, sid. 72f.

<sup>143</sup> FOB 1987.237, sid. 240.

<sup>144</sup> Bet. 1472, sid. 87.

<sup>145</sup> Gammeltoft-Hansen et al. 2003, sid. 181.

ges utan hinder av grundloven. Detta har framförallt kommit till uttryck i uttalandet FOB 1987.237 med anledning av att en kommunledning till samtliga anställda skickat ut ett brev efter att en debatt blossat upp angående några kommunalpolitiska beslut som kunde uppfattas som undertryckande av arbetstagarnas yttrandefrihet. I brevet nämndes bl a att de kommunanställda borde visa lojalitet gentemot de politiskt fattade besluten i kommunen. Efter uttalande av ombudsmannen får sägas att rättsläget är ganska klart. I uttalandet klargjordes vilka begränsningar som finns för yttrandefriheten. En offentlig funktionär som vill kritisera sin arbetsgivare har att följa följande generella regler:<sup>146</sup>

1. ”Begränsningerne omfatter alene udtalelser vedrørende sager inden for de pågældendes eget arbejdsområde. Offentligt ansatte har samme frihed som andre borgere til at udtale sig om sager på forvaltningsområder, som der ikke har berøring med i deres daglige arbejde.
2. Ved udtalelse inden for eget arbejdsområde er det af betydning, om den pågældende som led i sit arbejde har været(eller er) aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces. Begrænsningerne vil i almindelighed ikke omfatte ansatte med en funktion, der ligger fjernt fra de politiske eller administrative beslutningstagere.
3. det spiller en rolle, om udtalelserne fremsættes før eller efter , at en beslutning er truffet. Adgangen til at udtale sig, inden en sag er afgjort, kan – af hensyn til beskyttelse af den interne beslutningsproces – være noget snævere end adgangen til at udtale sig senere.
4. Det ligger efter praxis fast, at offentligt ansatte har en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål inden for eget arbejdsområde, hvor spørgsmålet kan have væsentlig betydning for medarbejdernes fremtidige ansættelses- og arbejdsforhold.”<sup>147</sup>

I samband med att uttalandet gjordes tillade ombudsmannen att ovan nämnda begränsningar endast ska tillämpas på centralt placerade arbetstagare och i de fall det finns särskilt tungt vägande skäl därför.<sup>148</sup> Syftet med begränsningen är att det anses nödvändigt att hänsyn tas till den politiska beslutandeprocessen, att den får fortgå utan störningar utifrån.<sup>149</sup>

En begränsning som gäller generellt för alla offentligt anställda arbetstagare är förbudet att använda onödigt grovt språk vid framförandet, liksom att framkomma med direkt osanna upplysningar inom sitt eget arbetsområde.<sup>150</sup> Många gånger är frågan om vad som är rätt och fel, sant eller falskt en subjektiv bedömning. Enligt yttrandefrihetens regler har arbetstagaren rätt att framföra sin egen åsikt. Den offentliga arbetsgivare som inte är enig i kritiken från de anställda har att själva gå ut och dementera uppgifterna om de anses för ej fullt korrekta eller ej kompletta. Däremot får uppgifter som är bevisat felaktiga inte uttalas. Detsamma kan sägas om uppgifter som i väsentlig grad medvetet eller genom oaktsamhet har fått ett felaktigt innehåll eller uppgifter som ger uttryck för en klart ohållbar åsikt. Vikt måste ehuru läggas vid att arbetstagarorganen och arbetstagarorganisationerna måste få ha rätt till en annan åsikt än arbetsgivarorganen. Även om ett i övrigt lovligt yttrande skett kan arbetskamraters och utomstående negativa reaktion på kritiken, genom oro, försämrat förtroende för arbetsgivaren eller försämrat arbetsklimat, endast under särskilda omständigheter tilläggas betydelse i bedömningen av om ett yttrande ska anses för olovligt eller inte.

Ombudsmannafallet där ovanstående uttalanden gjordes handlade om en arbetstagare anställd på socialförvaltningen och tillika facklig förtroendeman som hade kritiserat kommunen, sin arbetsgivare, i media för bristande anställnings- och arbetsmiljövillkor. Kommunen hävdade

---

<sup>146</sup> Rättsläget kring de offentligt anställdas yttrandefrihet har klargjorts av framförallt professor Bent Christensen uttalande i Juristen 1980 och av Lars Nordskov Nielsens uttalande i DJØF-bladet nr 22 1987.

<sup>147</sup> FOB 1987.237, sid. 240f.

<sup>148</sup> Ibid. sid. 240f.

<sup>149</sup> Gammeltoft-Hansen et al. 2003, sid. 182.

<sup>150</sup> FOB 1998.319, sid. 327f.

att han hade handlat illojalt gentemot kommunen, genom att de anställda borde använda interna kanaler för att framföra kritik. Frågan ombudsmannen hade att besvara blev vilken rätt en offentlig arbetsgivare har att kräva eller åtminstone framställa önskemål om att arbetstagarna först och främst ska vända sig till arbetsgivaren eller samarbetsråden med sin kritik. Ombudsmannen uttalade att en offentlig arbetsgivare har rätt att framföra önskemål om att eventuella interna problem ska hanteras internt. Sådana önskemål strider inte mot grundloven, men den offentliga arbetsgivaren måste samtidigt understryka att ett sådant önskemål inte ska förstås så att arbetstagarens yttrandefrihet beskärs, och att denne inte trots önskemålet har skyldighet att först vända sig internt med problemen, utan omgående kan vända sig till media.<sup>151</sup>

Trots ovan nämnda förbud mot sanktioner för offentligt anställdas lagliga uttalanden finns det undantag när arbetsgivaren får reagera.<sup>152</sup> Det ska då handla om samarbetsproblem genom vilka arbetstagarens situation blivit omöjligt på arbetsplatsen och att arbetets utförande påverkas i negativ riktning. Det krävs också ett kausalsamband mellan samarbetsproblemens uppkomst och den aktuella arbetstagarens beteende. Huvudansvaret måste kunna härledas till den utpekade arbetstagaren för att samarbetsproblemen ska kunna åberopas som skäl för uppsägning. Det ställs emellertid krav på att arbetsgivaren försökt lösa problemen genom mindre ingripande föranstaltningar enligt den gällande proportionalitetsprincipen.<sup>153</sup>

---

<sup>151</sup> FOB 1995.381, sid. 396ff. Ett liknande fall var det frågan om i FOB 1995.422 där ombudsmannen förtydligade att det är upp till arbetstagaren att välja vilken kanal som ska användas vid t.ex. avslöjande av missförhållanden på arbetsplatsen. Vilken kanal som väljs har arbetsgivaren inte med att göra.

<sup>152</sup> Zahle, UfR 1995 B, sid. 368.

<sup>153</sup> FOB 1993.72, sid. 79; FOB 1999.524, sid. 532.

## 4. Europakonventionen

Europakonventionen som är en del av både svensk och dansk rätt har efter ett rättsfall från början av 2000-talet blivit extra intressant för kritikrättens del. Några ord om konventionen blir därför av intresse. Europakonventionen tillkom som ett svar på de fasor som Europa skådat under andra världskriget. Det ansågs viktigt att komma överens om en för Europa enhetlig konvention över de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.<sup>154</sup> Till konventionen kopplades en domstol som skulle döma vid brott mot konventionen. Europadomstolen, som den kallas, placerades i Strasbourg. Av art 32 i konventionen framgår att det är Europadomstolen som har behörighet att tolka och tillämpa konventionens bestämmelser. Tillsammans med medlemsländerna ska domstolen enligt art 1 säkerställa efterlevnaden och uppfyllandet av konventionen. Frågan är då vem som kan avhängiggöra sin talan vid Europadomstolen? Svaret är att dels kan medlemsstater som anser att en annan medlemsstat brutit mot konventionens bestämmelser, enligt art 33, hänskjuta frågan till domstolen för prövning, dels kan enskilda medborgare, enligt art 34, stämma medlemsstat vid domstolen om de anser att deras rättigheter som tillerkänns dem enligt konventionen på något sätt kränkts.<sup>155</sup> Ansvar för att konventionen följs åvilar emellertid i första hand medlemsstaterna, som ska se till att deras lagstiftning är med konventionen överensstämmande.<sup>156</sup> Om staten trots allt inte uppfyller kraven gäller att målet kan överklagas till Europadomstolen som i så fall fäller staten för att inte ha tillsett att konventionen följs.<sup>157</sup>

Förutom själva konventionstexten finns ett antal principer vilka är viktiga vid tolkningen av konventionen. En av de mest grundläggande är naturligtvis att konventionen ska tolkas utifrån demokratiska principer. Däri ligger att en bred syn på yttrandefriheten ska erkännas. Den viktigaste tolkningsprincipen, åtminstone för kritikrättens del är förmodligen proportionalitetsprincipen. Enligt den ska det finnas en rimlig balans mellan det som uppnås i förhållande till de inskränkningar som görs i den enskildes rättigheter.<sup>158</sup> Social och teknologisk utveckling liksom förändringar i den allmänna moraluppfattningen ska också tas i beaktande vid tolkning.<sup>159</sup>

### 4.1 Art 10 - yttrandefriheten

Den primära artikeln för kritikrätten är art 10 i vilken yttrandefriheten beskrivs. Vid sidan av art 10 kan också art 8 om skydd av privat- och familjelivet, såväl som art 9 om tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet nämnas. Art 10 har följande lydelse på svenska (på danska finns den under 3.1)

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-, televisions- eller biografföretag.
2. Eftersom utövandet av de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana förmånskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten, den territoriella integriteten eller den

---

<sup>154</sup> Rytter, Jens Elo, Den europeiske menneskerettighedskonvention – og dansk ret, 2006, sid. 23f.

<sup>155</sup> Ibid, sid. 57.

<sup>156</sup> Danelius, Hans, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, 2007, sid. 33.

<sup>157</sup> van Dijk, Pieter et al. Theory and practice of the European Convention on human rights, 2006, sid. 30.

<sup>158</sup> Rytter, 2006, sid. 64f.

<sup>159</sup> Ibid. sid. 77f.

allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral, till skydd för annans goda namn och rykte eller rättigheter, för att förhindra att förtroliga underrättelser sprids eller för att upprätthålla domstolarnas auktoritet och opartiskhet.

I det första stycket beskrivs yttrandefriheten och informationsfriheten. Det andra stycket ger staten rätt att begränsa rättigheterna genom lag för att skydda de situationer som anges i artikeln.

## 4.2 Drittwirkung

Att Europakonventionen har full tillämplighet vertikalt, mellan det offentliga och enskilda råder det inget tvivel om. Det framgår redan av art 1 där det står att medlemsstaten ska garantera medborgarna de rättigheter som stadgas i konventionen. Det är inte alltid kränkningar av rättigheterna kommer från statsmakterna, utan de kan också komma från ett annat rättssubjekt. Konventionens horisontella tillämplighet blir därför av intresse, dvs. vilken betydelse den ska tillmätas mellan enskilda rättssubjekt. Fenomenet brukar ofta benämnas med det tyska ordet Drittwirkung. Det är ett komplext begrepp som kan definieras på flera sätt. Två huvudbetraktelsesätt kan dock nämnas. Enligt det första synsättet innebär Drittwirkung att de mänskliga rättigheterna enligt konventionen har betydelse mellan enskilda rättssubjekt och inte enbart mellan det offentliga och den enskilde. Enligt det andra betraktelsesättet innebär Drittwirkung att rättigheterna enligt konventionen kan genomdrivas direkt mellan enskilda rättssubjekt. Här bör tilläggas att det enligt konventionen enbart är möjligt att stämma medlemsstater för att inte ha garanterat rättigheterna enligt konventionen och inte privatpersoner eller arbetsgivare. I vissa fall har Europadomstolen kommit fram till att det föreligger en indirekt Drittwirkung genom att medlemsstaten åläggs garantera rättigheterna i konventionen enligt framförallt artiklarna 3,10 och 11 även i förhållandet mellan enskilda. För de fall den nationella domstolen dömer i strid med konventionen kan domen överklagas till Europadomstolen.<sup>160</sup>

## 4.3 Fallet Fuentes Bobo vs Spanien

I ett fall från 2000, Fuentes Bobo vs. Spanien, ställdes frågan till Europadomstolen om art 10 i konventionen kan få betydelse i förhållandet mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare, dvs. om det finns utrymme för att tillerkänna artikeln horisontell effekt.

I fallet var det fråga om en arbetstagare vid det spanska statliga tv-bolaget TVE. Arbetstagaren hade i några kritiska inlägg i två radioreportage riktat skarp kritik gentemot sin arbetsgivare. Det fick till följd att han sades upp från sin anställning. Målet hamnade slutligen i Europadomstolen som fick avgöra om det förelåg brott mot rätten till yttrandefrihet i art 10. Bolaget var statligt men räknades ändå till privaträtten. Domstolen uttalade att det i vissa fall finns anledning att erkänna yttrandefrihet enligt art 10 inte bara i förhållandet mellan offentlig arbetsgivare och arbetstagare, utan även när det handlar om privat arbetsgivare och arbetstagare. Det tillades att medlemsstaterna i vissa fall har en positiv förpliktelse att skydda angrepp på yttrandefriheten även från privata rättssubjekt. Eftersom arbetstagarens röjande av uppgifterna ansågs ha ett legitimt syfte ansågs ingreppet från arbetsgivaren vara ett brott mot art 10. Således dömdes staten Spanien för att inte ha uppfyllt konventionens krav på skydd för yttrandefriheten.

---

<sup>160</sup> van Dijk et al. 2006, sid. 29f.



## 4.4 Europakonventionen och svensk rätt

Europakonventionen är svensk lag sedan 1995.<sup>161</sup> Genom inkorporeringen skulle rättsskyddet för den enskilde stärkas eftersom det i och med inkorporeringen blev möjligt att återopa konventionen direkt i svensk domstol. Lagstiftningsarbetet som föregick inkorporeringen ledde till en del diskussion eftersom det inte var helt klart hur själva införlivandet med svensk rätt skulle gå till. Lagstiftaren ville inte ge Europakonventionen företräde framför den svenska grundlagen. Det alternativ som då stod till buds var att ge den status av vanlig lag. Detta ledde å sin sida till att andra problem uppkom. Genom att ge den status av vanlig lag skulle flera andra lagar komma att få företräde framför konventionen. Vid eventuell konflikt mellan inkorporeringslagen och annan lag skulle nämligen resultatet kunna bli att den andra lagen skulle få företräde genom principerna *lex specialis* och *lex posterior*. Detta ansågs inte heller vara någon ändamålsenlig lösning då konventionens ställning i svensk rätt skulle bli något oklar. Lösningen blev att, förutom själva lagen om inkorporering, en bestämmelse infördes i regeringsformen 2 kap 23 § i vilken det stadgas att lag eller annan föreskrift som strider mot konventionen inte får införas. Danelius (2007) konstaterar att de svenska domstolarna vid konflikt mellan konventionen och svensk lag har varit obenägna att döma i strid med konventionen genom att stor betydelse lagts vid konventionen i rättstillämpningen.<sup>162</sup> En kändelse eller svarande som fått beslut eller dom emot sig som strider mot konventionen skulle ju ändå bara kunna överklagas till Europadomstolen för att få rättelse.

Vilken vikt som ska läggas vid Europakonventionen i förhållandet mellan enskilda har varit uppe till prövning i Arbetsdomstolen. I AD 1997 nr 57, det s.k. Samaritenmålet, fick Arbetsdomstolen svara på frågan om art 10 kunde vara tillämplig även i privaträttsliga förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. På den frågan svarade Arbetsdomstolen nekande. Domstolen tillade att de inte såg det som sin roll att införa en meddelarrätt mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare, utan att det var lagstiftarens roll att införa en sådan om det ansågs önskvärt. Art 10 ansågs därför inte vara tillämplig mellan privaträttsliga subjekt. Förutom AD 1997 nr 57 har inte någon prövning av om art 10 kan ge upphov till Drittwirkung skett. Art 11, om föreningsrätt, var dock uppe till prövning i det ett år senare avgivna Kellermanmålet. Där uttalade domstolen, tvärt emot vad som sades i Samaritenmålet, att de artiklar i konventionen som kan ha betydelse mellan enskilda också skall kunna tillämpas i tvist dem emellan.<sup>163</sup> Viss försiktighet måste trots allt iaktas i fråga om domens betydelse för art 10. Att en artikel i konventionen ger upphov till Drittwirkung är inte detsamma som att alla artiklar i konventionen gör det då varje enskild artikel får prövas var för sig.<sup>164</sup> Emellertid kan utfallet i Samaritenmålet i ljuset av domen Fuentes Bobo vs Spanien numera ifrågasättas angående konventionens betydelse mellan enskilda rättssubjekt.

Betydelsen av domen Fuentes Bobo är inte helt klar i svensk rätt eftersom art 10 inte prövats i Arbetsdomstolen efter det att domen kom år 2000. Domen kommenterades dock i Ds 2001:9 där det angavs att Sverige, enligt utredarens tolkning, har en skyldighet att värna arbetstagares yttrandefrihet i förhållande till privaträttsliga subjekt med anknytning till det allmänna och i vissa fall även när det handlar om förhållandet rent privaträttsliga subjekt emellan. Någon närmare beskrivning av vad som innefattas i begreppet ”i vissa fall” utvecklas inte i utredningen och Sveriges förpliktelse i sammanhanget ansågs oklar av utredaren.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup> SFS 1994:1219.

<sup>162</sup> Danelius, 2007, sid. 36.

<sup>163</sup> AD 1998 nr 17, sid. 127.

<sup>164</sup> Fahlbeck, 2004, sid. 78.

<sup>165</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda, sid. 25.

## 4.5 Europakonventionen och dansk rätt

Europakonventionen är sedan 1992 inkorporerad i dansk rätt. Att inkorporeringen till dansk lag per automatik skulle ge konventionen betydelse direkt i tvister mellan enskilda rättssubjekt är inte alla forskare överens om. I de flesta fall kan de danska lagarna tolkas i överensstämmelse med konventionen och då uppstår inga problem. Komplikationerna uppstår när lagarna inte går att tolka i enlighet med Europakonventionen eller i de fall det handlar om avtal som är lagliga enligt dansk rätt men där de inte uppfyller konventionens krav. Rytter (2006) menar att i de fall konventionen inte går att tolka i överensstämmelse med övriga danska lagar gäller att konventionen får vika eftersom den inte förpliktigar enskilda utan bara staten. Till stöd för sin uppfattning anför han tre skäl. För det första är det enligt konventionens egen lydelse Danmark som stat och inte enskilda som konventionen primärt riktar sig till. För det andra var avsikten med inkorporeringen inte att ålägga enskilda förpliktelser utan det var staten som var ansvarig för implementeringen av reglerna.<sup>166</sup> Som ett tredje skäl menar han att domstolarna i vissa fall har visat ovilja att tolka ej överensstämmande lagar i enlighet med konventionen. I U 1999.1316 H, som gällde foreningsfrihedslovens överensstämmelse med art 11 i konventionen, hade en arbetstagare blivit uppsagd för att han inte velat gå med i en arbetstagarorganisation. Dansk lag överensstämde inte med konventionen och därför var Højesteret tvungen att tolka den utifrån konventionen för att nå fram till ett resultat som inte kom i konflikt med den. Fyra av nio ledamöter var skiljaktiga och var inte beredda på att tolka lagen så extensivt. Vestre Landsret, som kommit fram till motsatt resultat jämfört med Højesteret, menade att även om domen kom att strida mot art 11 så ansågs det tvivelaktigt att en uppsägning som var laglig i Danmark skulle kunna ge upphov till rättsverkan mellan enskilda genom att de skulle kunna åberopa konventionen i tvisten. Detta eftersom den som utgångspunkt endast binder staten.<sup>167</sup> Konsekvensen menar Rytter är att enskilda inte kan få varandra dömda direkt på grundval av konventionens bestämmelser. Anser den förlorande parten att domslutet inte överensstämmer med konventionen får denne stämma staten Danmark vid Europadomstolen.<sup>168</sup>

Werlauff (2001) för fram en annan syn på saken. Istället för att endast pålägga staten ansvar för medborgarnas rättigheter menar han att Europakonventionen inte bara ger den enskilde rättigheter, utan att den också ålägger dem skyldigheter. Det är alltså inte bara staten som förpliktigas enligt konventionen. Följden av resonemanget blir att i och med inkorporeringen av konventionen i Danmark blir den en del av dansk rätt. Även Europadomstolens praxis blir en del av dansk rätt eftersom den följer med som en del av konventionen. När det gäller art 10 och dess förhållande till kritikrätten för Werlauff fram att staten inte kan påläggas ansvar för brott mot artikeln endast av den anledningen att en arbetstagare brutit mot tystnadsplikten genom att offentligt eller till myndighet kritisera arbetsgivaren. Endast onödiga ingrepp i arbetstagarens yttrandefrihet kan angripas med stöd av konventionen. Det avgörande för om ett yttrande ska anses tillåtet är om det finns betryggande möjligheter att framföra kritiken internt eller om den enda möjligheten att komma tillrätta med problemen är att gå ut med dem offentligt.<sup>169</sup> Någon praxis angående art 10 och dess förhållande till dansk lagstiftning har jag inte kunnat finna.

---

<sup>166</sup> I betänkning 1220, sid. 152 uttalas att domstolarna bör vara uppmärksamma på att det inte är enskilda utan den danska staten som är ansvarig för konventionens efterlevnad och uppfyllande.

<sup>167</sup> I U 1999.2102 VL som inte gällde arbetsrätt uttalade domstolen att eftersom saken gällde två privaträttsliga rättssubjekt var inte Europakonventionen tillämplig direkt mellan dem.

<sup>168</sup> Rytter, 2006, sid. 45ff.

<sup>169</sup> Werlauff, Erik, Frihedsrettighedens virkning mellem private, UfR 2001 B, sid. 261ff.

# 5. Analys och diskussion

## 5.1 Inledning

Det gällande rättsläget angående kritikrätten för offentligt och privat anställda i Sverige respektive Danmark har nu gått igenom. Det som återstår är att besvara den frågeställning som ställdes i början av uppsatsen, dvs. hur kritikrätten skiljer sig åt i Sverige och i Danmark för offentligt respektive privat anställda. För att systematisera en aning kommer komparationen och analysen att ske för varje sektor för sig, vilket innebär att rättsläget för privat anställda i Sverige jämförs med rättsläget för privat anställda i Danmark. Detsamma kommer sedan att ske för de offentligt anställda. Slutligen kommer jag med några kommentarer om eventuella inverknings av Europadomstolens praxis i ljuset av domen Fuentes Bobo vs Spanien.

## 5.2 Privat anställda

### 5.2.1 Meddelarrätt

Som svar på frågan om den svenska grundlagen erbjuder arbetstagare i privat sektor skydd för yttrandefriheten får sägas ett klart nej. Naturligtvis gäller yttrandefriheten formellt sett alla som befinner sig inom Sveriges gränser men som konstaterats inte i alla situationer. Det som anses begränsa tillämpligheten är utformningen av 2 kap 1 § RF och formuleringen ”gentemot det allmänna”. Grundlagen erbjuder alltså skydd gentemot det offentliga, men gentemot andra privata rättssubjekt anses begränsningar kunna accepteras. En av situationerna där sådana begränsningar anses få accepteras är i arbetslivet. Enligt danskt synsätt blir konklusionen densamma. Grundlagen och § 77 där yttrandefrihet regleras gäller formellt sett alla, så även privat anställda. Den materiella yttrandefriheten tillåter däremot att begränsningar får göras. Visserligen har inte frågan om meddelarrätt ställts på sin spets genom att frågan prövats i dansk domstol, men av de domar där kritik framförts mot arbetsgivaren kan slutsatsen dras att det finns begränsningar i möjligheten att fritt komma med inlägg och åsikter om sin arbetsgivare.

Danska domstolar och Arbetsdomstolen har anammat liknande synsätt och gjort liknande avvägningar i frågan där arbetsgivarens intressen har getts tyngd i förhållande till enskilda arbetstagares yttrandefrihet och meddelarrätt. Den privata äganderätten bryter som utgångspunkt meddelarrätten. Anställningsavtalet är ett frivilligt avtal som vilket förmögenhetsrättsligt avtal som helst. Parterna har därför också möjlighet att själva bestämma villkoren. Ett av de villkor som anses följa som en del av avtalet är lojalitetsplikten och arbetstagaren blir genom denna begränsad i sin yttrandefrihet. Arbetstagaren måste som en följd därav, innan denne uttalar sig, tänka på att den information eller den kritik som sprids om arbetsgivaren inte skadar denne.

### 5.2.2 Meddelarskydd

I och med att det inte finns någon egentlig meddelarrätt finns det inte heller något meddelarskydd för privat anställda. Varken efterforskningsförbudet eller repressalieförbudet som omfattar offentligt anställda finns att tillgå för privat anställda. Källskyddet är däremot inte begränsat till offentligt anställda utan omfattar privat anställda i lika stor omfattning.

Viktigt att notera när det gäller källskyddet i Danmark, är att det endast riktar in sig på att journalister och andra mediepersoner inte behöver vittna om identiteten på sina källor i domstol. Det finns inte som i Sverige ett straffbelagt förbud att avslöja sina källor. Här finns alltså en viktig skillnad mellan Sverige och Danmark. Men eftersom efterforskningsförbudet inte gäller privata arbetsgivare försvinner anonymitetsskyddets funktion en aning. Det har dock antagits att en svensk arbetsgivares möjligheter att efterforska källor begränsas genom att den inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden, men något formellt förbud finns alltså inte. Hur situationen ser ut för de danska arbetsgivarna framgår inte men det finns inget formellt förbud mot att efterforska källor. Därmed torde något efterforskningsförbud inte heller finnas.

### 5.2.3 Vem kan uttala sig?

Lojalitetspliktens grundläggande betydelse för kritikrätten har direkt inverkan på vem som kan uttala kritik mot arbetsgivaren. Det faller sig ganska naturligt att en arbetstagare med hög tjänstebefattning och förtroendeställning förväntas vara mer lojal mot arbetsgivaren. Synsättet blir direkt tillämpligt på kritikrätten och högt uppsatta arbetstagare får se sin kritikrätt inskränkt jämfört med arbetstagare utan sådan ställning. Arbetstagare med ledande position får inte ens kritisera ledningen internt inför underordnade, utan förväntas ta upp frågan direkt med ledningen för att inte vara illojal. Någon skillnad förefaller inte finnas mellan svensk och dansk rätt i denna fråga.

När det gäller fackliga förtroendemän har den svenska Arbetsdomstolen framfört synpunkten att de ska ha möjlighet att ge från kritik åt arbetsgivarens verksamhet. Deras kritikrätt är något mer vidsträckt än andra arbetstagares. Det är naturligt då deras verksamhet går ut på att tillvarata arbetstagarnas intressen gentemot arbetsgivaren. I Danmark hamnar dessa typer av tvister ofta i skiljedomstolar, då de fackliga förtroendemännens anställningsskydd och verksamhet ofta härleds till kollektivavtal. Några uttalanden liknande de som den svenska Arbetsdomstolen gjort har inte gjorts i Danmark som tyder på att dessa skulle ha större möjligheter att framkomma med kritik än andra arbetstagare. Istället har det kommit kritik från fackligt håll mot att de fackliga förtroendemännen inte kan utföra sitt uppdrag på grund av risk för sanktioner från arbetsgivarens sida.<sup>170</sup> En arbetsgivare som agerar mot en facklig förtroendeman för att denne kritiserat arbetsgivaren måste, förutom de normala arbetsrättsliga skyddsreglerna, även hålla i åtanke de speciella skyddsregler som finns för fackliga förtroendemän och brott mot föreningsrätten. Det senare skyddet omfattar emellertid alla arbetstagare.

### 5.2.4 Till vem kan arbetstagarna uttala sig?

Det är till vem en arbetstagare kan uttala sin kritik mot arbetsgivaren som den stora skiljelinjen mellan privat och offentlig sektor uppvisas. De privat anställda måste såsom visats uppvisa stor försiktighet med till vem de framför kritiken, framför allt om det handlar om för arbetsgivaren känslig information. Det framgår av det antal fall där Arbetsdomstolen och de danska domstolarna och skiljedomstolarna kommit fram till att det varit ett på lagliga grunder taget beslut av arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagaren, för att denne överskridit sin kritikrätt. Internt får arbetsgivaren tåla relativt från kritik från arbetstagarnas sida. Det ska vara högt i tak i arbetsgivarens verksamhet.

---

<sup>170</sup> Se t.ex. Internetlänk 5.

Så fort kritiken är riktad till andra än arbetsgivaren inträder direkt begränsningar i arbetstagarens yttrandefrihet och därmed handlingsfrihet. En viktig faktor som förklarar de begränsningar som finns är den privata äganderätten som ger arbetsgivaren rätt att bestämma över insynen i sin verksamhet. Om arbetstagarna fick kritisera arbetsgivaren fritt skulle denna kontroll försvinna. Begränsningar i kritikrätten har därför ansetts acceptabel enligt både svensk och dansk rätt. Som en följd av resonemanget trycks hårt på att eventuell kritik, som huvudregel, ska framföras internt direkt till arbetsgivaren. Det är ju arbetsgivaren som har störst intresse av att höra kritiken då oftast är arbetsgivaren som är närmast problemets lösning.<sup>171</sup> Därmed finns inte heller någon egentlig anledning att gå ut offentligt med kritiken eller sprida den till utomstående. Det finns som framkommit ingen generell meddelarrätt för privat anställda. Av både svensk och dansk kritikrätt framgår att förbudet att kontakta utomstående med interna frågor inte är absolut. Det framgår ju om inte annat direkt av kritikrättens erkännande i domstolarna. Kritikrätten ger de anställda rätt att kringgå förbudet att dryfta information om arbetsgivaren i vissa fall. En viktig faktor för om det är tillåtet att gå ut med information av intern karaktär blir om det finns hos arbetsgivaren betryggande kanaler för att framföra kritiken internt. Om inte ökar arbetstagarna möjligheter att gå ut med kritiken. Här spelar naturligtvis typen av uppgifter in. Är det relativt harmlös information av icke känslig karaktär är kritikrätten naturligt nog vidare. Är informationen å andra sidan belagd med tystnadsplikt gäller att större krav ställs på arbetstagaren att försöka få till stånd en dialog med arbetsgivaren för att rätta till problemet. Motsvarande krav att lyssna på arbetstagarna ställs av naturliga skäl på arbetsgivaren också. Lojalitetsplikten är reciprok.

### 5.2.5 Sätt på vilket information avslöjas och dess känslighet

Huvudregeln att kritik mot arbetsgivaren först ska framföras internt är en direkt följd av lojalitetsplikten. Enligt denna får arbetstagaren inte avslöja information som är till skada för arbetsgivaren. Svensk och dansk rätt är här överensstämmande. För att kunna avgöra om ett uttalande är skadligt och därmed en överträdelse av kritikrätten eller inte måste först skiljas på tre situationer där olika krav ställs på att arbetstagaren iakttar försiktighet beroende på typ av information. Olika typer av information räknas som olika skadliga.

1. Tystnadspliktig information: För det första får information som är belagd med tystnadsplikt inte avslöjas. Att bryta mot tystnadsplikten är ett brott mot anställningsavtalet som berättigar arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagaren. Enligt både svensk och dansk rätt gäller att det ställs krav på att arbetsgivaren klart pekat ut för arbetstagaren vilken information som denne är pliktig att hemlighålla. Har inte så skett måste arbetsgivaren påpeka för arbetstagaren att informationen inte fick avslöjas innan avslut av anställningskontraktet kan komma ifråga. Det har uttryckts som att endast väsentliga överträdelser av tystnadsplikten kan bestraffas med uppsägning eller avsked. Vet arbetstagaren om att informationen betraktas som känslig av arbetsgivaren, eller borde ha insett det, förväntas arbetstagaren förstå att ett avslöjande innebär, eller kan innebära, skada om den kommer ut. Syftet med kritiken blir därför extra viktigt när det handlar om känsliga uppgifter.
2. Företagshemligheter: Vad som däremot i regel berättigar till omedelbart avslut av anställningskontraktet är, för det andra, om arbetstagaren avslöjar företagshemligheter.

---

<sup>171</sup> Kristiansen, 2005, sid. 49.

Både svensk och dansk rätt har som bekant lagstadgade förbud mot att avslöja företagshemligheter. En arbetstagare som bryter mot lagen kan sägas upp eller avskedas. Det är endast i Sverige som det finns en uttrycklig undantagsregel för när förbudet inte gäller, i 2 § 2 st. FHL. Det ska enligt stadgandet handla om allvarliga missförhållanden eller brottslighet. I sådana fall får arbetstagaren avslöja företagshemligheter om det krävs för att komma tillrätta med missförhållandena. Motsvarande undantagsregel i den danska marknedsföringsloven finns alltså inte.

3. Information som varken är tystnadspliktig eller företagshemligheter: För det tredje kan det handla om information som varken är tystnadspliktig eller omfattas av FHL eller marknedsföringsloven. Den skada som den typen av information kan tillfoga om den sprids är i regel reparabel till skillnad från de två föregående fallen. Därför ses det inte lika allvarligt om den typen av information kommer ut i offentligheten. Det kan givetvis inte uteslutas att den ändå kan tillfoga arbetsgivaren skada i renomméhänseende. Kritiken är i regel inte tillåten om den inte först framförs internt. Syftet anses kunna ifrågasättas om så inte sker. Det är ju i regel arbetsgivaren som ska rätta till problemen och därför har störst nytta av att få informationen. Att först kritisera internt behöver dock inte ske när det handlar om inlägg i debatter av olika slag. Här ger både svensk och dansk rätt arbetstagarna stor frihet att framlägga egna åsikter och synpunkter så länge det inte kommer alltför nära arbetsgivaren eller framstår som en kampanj mot arbetsgivaren.

Trots att det vid bedömning kommer fram att kritikrätten överskridits kan arbetstagaren gå fri från sanktioner om det finns förmildrande omständigheter som talar till arbetstagarens fördel. Det faktum att en arbetstagare bedömt saker och ting fel eller hamnat i en situation denne inte kunna bemästra kan ses som förmildrande omständighet. Arbetsgivaren har ett ansvar att arbeta tillsammans med arbetstagaren och informera denne om saker av betydelse för anställningen. För de fall arbetsgivaren inte lyssnat på arbetstagarens kritik eller i övrigt säkerställer att det finns möjligheter för arbetstagarna att framföra sina synpunkter internt, skulle ett offentliggörande av kritik i ett sådant läge mycket väl kunna vara ursäktligt och därmed tillåtet. Vid ett eventuellt offentliggörande i ett sådant läge blir arbetstagarens beteende och bakgrunden till agerandet av betydelse. Dels måste kritiken, om arbetstagaren väljer att gå ut med den, som nämnts vara saklig och utan uppenbara överdrifter, dels får det inte finnas något syfte att skada arbetsgivaren eller någon annan bakomliggande agenda. Det är viktigt att komma ihåg att det är arbetstagaren som står risken för att uppgifterna som offentliggörs är väl underbyggda.

### 5.2.6 Avslöjande till behörigt organ

Vilken information som kan offentliggöras är i grunden en fråga som arbetsgivaren till följd av äganderätten bestämmer om. Men som vi sett finns det både enligt svensk och enligt dansk rätt ett viktigt undantag från regeln att känslig information om arbetsgivaren inte får föras vidare, nämligen rätten att kontakta myndigheter vid missförhållanden eller brottslighet i arbetsgivarens verksamhet. En arbetstagare som inte håller sig inom den skapade undantagsregeln riskerar sin anställning.

Det nämnda undantaget finns liksom kritikrätten i övrigt inte reglerad i lag varken i Danmark eller i Sverige. Enligt dansk rätt gäller att en arbetstagare har rätt att utan att riskera anställningen anmäla brottslighet och missförhållanden till myndighet. Det ska handla om kvalificerade fall. Enligt 1942 års fall framgår att arbetstagaren riskerar uppsägning eller

avsked om denne anmäler arbetsgivaren men inser att anmälan är ohållbar. En viss rätt till felbedömning tycks alltså ha lämnats arbetstagaren. Enligt svensk rätt är det syftet med och bakgrunden till en anmälan som ska tillmätas betydelse i bedömningen av om en anmälan är tillåten. Arbetsdomstolen har i AD 1986 nr 95 utformat det på följande sätt:

1. Ju allvarigare missförhållanden desto större möjligheter har arbetstagaren att direkt kontakta berörda myndigheter utan att ta hänsyn till arbetsgivaren.
2. Ju större betydelse missförhållandena har för arbetstagarna i frågor som ligger dem nära, desto större frihet har de att kontakta myndigheter utan att behöva ta hänsyn till arbetsgivarens intressen.

En anmälan som skett helt utan sakliga grunder med det enda syftet att tillfoga arbetsgivaren skada är inte tillåten. Till arbetstagarens fördel har Arbetsdomstolen uttalat att betydande felmarginal måste ges till arbetstagaren. Grundprincipen är dock att det måste finnas något slags fog för anmälan. Anmälan är i de flesta fall inte tillåten om arbetstagaren haft möjlighet att rätta till problemet genom att direkt kontakta arbetsgivaren. Den förhållningsregeln gäller utom i de fall det handlar om klara överträdelser av lagen eller det är högsta ledningen som är inblandad eftersom sådan kontakt i de fallen skulle vara meningslös. Danska och svenska domstolar har alltså anammat liknande synsätt. Visserligen är dansk praxis som behandlar frågan gammal, men då den fortfarande hänvisas till i dansk doktrin talar det mesta för att den fortfarande ska tillmätas betydelse.<sup>172</sup>

En gemensam ståndpunkt enligt svensk och dansk praxis är att uppgifterna som lämnas till myndigheter och andra organ måste vara någorlunda underbyggda. Av lojalitetsplikten följer att motsatsen dvs. uppgifter som är dåligt underbyggda eller rent påhitt innebär skada och är därmed inte tillåtna att meddela vidare. Visserligen kan även väl underbyggda uppgifter innebära skada men här har ju arbetsgivaren ett ansvar och anses helt eller delvis få skylla sig själv. En objektiv bedömning av situationen får göras. Enbart det faktum att arbetstagaren anser att ett beslut är moraliskt fel ursäktar inte en anmälan, utan det torde i de flesta fall krävas något mer.

Motiven bakom det skapade undantaget att kunna meddela berörda myndigheter upplysningar av även känslig karaktär är lätta att förstå ur ett samhällsperspektiv. De situationer som omfattas av undantaget är till stor del redan reglerade i lag på olika sätt. Att en arbetstagare skulle behöva hålla tyst om brottslighet och dessutom bli sanktionerad av domstol genom uppsägning eller avskedande vore inte ändamålsenligt och i strid mot det allmänna rättsmedvetandet. Detsamma kan sägas när det handlar om bristande arbetsförhållanden där arbetsmiljölagarna har till syfte att verka för en för arbetstagarna god arbetsmiljö. Utan undantaget hade det försvårat för myndigheterna att upprätthålla lagarna då förmodligen färre arbetstagare hade vågat framträda med komprometterande upplysningar. Det finns då en risk att för myndigheterna viktig och intressant information skulle gå dem obemärkt förbi. För att ställa resonemanget på sin spets har domstolarna fått göra en avvägning mellan samhällsintresset (intresset av att lagarna upprätthålls) och lojalitetspliktens upprätthållande. Kritikrätten på ömse sidor Öresund visar på stora likheter för de privat anställda inte minst när det gäller rätten att kontakta myndigheter. Några större skiljelinjer går inte att skönja. Inte heller går det, utifrån existerande praxis, att urskilja några avgörande skiljelinjer mellan privat anställda i Danmark, beroende på om deras anställningstrygghet baseras på kollektivavtal eller funktionärsloven, i fråga om kritikrätten.

---

<sup>172</sup> Hasselbalch, 2002, sid. 820.

## 5.3 Offentlig sektor

De offentligt anställda kan precis som medborgarna i övrigt stödja sig på grundlagarnas rättighetskatalog. Grundlagarna gäller vertikalt, mellan det offentliga och medborgarna. De offentligt anställda är medborgare och anställda på samma gång. Eftersom rättsförhållandet för offentligt anställda gäller mellan dem och myndigheten som arbetsgivare hämtar anställningsavtalet sitt innehåll i fråga om yttrandefrihet i första hand från grundlagen. Lojalitetsplikten spelar för denna grupp av anställda därför inte av någon nämnvärd betydelse i frågan om yttrandefrihet. Det råder inte heller några tvivel om att Europakonventionen och dess art 10 om yttrandefrihet gäller offentligt anställda. Det grundlagsfästa censurförbudet innebär att anställningsmyndigheten inte har rätt att kräva att först få godkänna ett uttalande innan det görs eller på något sätt hindra det. En annan fråga är vad som gäller i fråga om rätten att reagera efter att uttalandet hade gjorts.

### 5.3.1 Meddelarrätten och dess gränser

Eftersom utgångspunkten enligt både svensk och dansk rätt är att yttrandefrihet gäller fullt ut är det begränsningarna som blir av intresse. Den stora skillnaden mellan länderna ligger i graden av lagreglering. I Sverige är regleringen kring tryck- och yttrandefriheten väldigt detaljerad och ingående med tre separata lagar med grundlagsstatus som reglerar yttrandefriheten. Den danska rätten kan sägas vara raka motsatsen. Grundloven innehåller en väldigt kortfattad och icke fullständig reglering kring yttrande- och tryckfriheten där det exempelvis inte sägs något alls om meddelarfrihet. Den något oklara regleringen har gjort att många danska forskare och jurister anser av Europakonventionen ger ett bättre skydd än den danska grundloven gör. Frånvaron av reglering kring meddelarfriheten ska som framgått inte tolkas som att någon sådan inte finns. Reglerna härom har istället utvecklats i praxis och då företrädesvis genom Folketingets Ombudsmans praxis. En skillnad mot Sverige är att reglerna om meddelarrätten inte har grundlagsstatus i Danmark.

Trots skillnaden i regleringsnivå är reglerna i sak relativt lika men det finns trots allt vissa skillnader mellan svensk och dansk rätt. Den största skillnaden finns i fråga om tystnadsplikt. Tystnadsplikten regleras för svenska offentligt anställda i SekrL. Straffet för att bryta mot den finns i BrB. Men om en sekretessbelagd uppgift lämnas i meddelandesyfte träder grundlagsskyddet i TF och YGL in om förfarandet överensstämmer med vad som däri stadgas. Då kan en offentligt anställd utan risk för straff lämna upplysningarna vidare till journalister m fl. och tystnadsplikten blir därmed begränsad. I 16 kap SekrL har den information som anses extra skyddsvärd samlats och vad som däri räknas upp får aldrig avslöjas ens i meddelarsyfte. Annan sekretessbelagd information får därmed meddelas. I Danmark finns sekretessreglerna i flera lagar men gemensamt för dem är att röjande av dem straffas enligt reglerna i straffeloven. En ventil har dock tagits in enligt vilken sekretessbelagd information får avslöjas om det görs i ett berättigat tillvaratagande av ett allmänt intresse. Dess omfång är dock något oklar på grund av sparsam praxis. Någon meddelarrätt liknande den som finns enligt TF/YGL av tystnadspliktiga upplysningar finns inte och meddelanderätten kan därför i sammanhanget sägas vara med vidsträckt i Sverige jämför med Danmark. Enligt svensk rätt behöver det nämligen inte finnas ett allmänintresse av uppgifterna för att meddelande av dem ska vara tillåtet, vilket krävs enligt dansk rätt.<sup>173</sup>

---

<sup>173</sup> Bet. 1472, sid. 228.



Förutom de begränsningar som finns i TF och YGL angående tystnadsplikten får inga begränsningar finnas för offentligt anställdas yttrandefrihet eftersom grundlagen ger uttryck för en exklusiv reglering. I AD 2003 nr 51 uttalades dock att det för vissa centralt placerade medarbetare med utpräglad förtroendeställning kan få förekomma begränsningar i deras yttrandefrihet och kritikrätt om förtroendet för dem riskerar att skadas. Det ska då handla om absoluta undantagsfall. I allmänhet får den offentlige arbetsgivaren stå ut med att dess förtroende tillfogas en del skada genom de uttalanden som dess arbetstagare gör för egen räkning. I dansk rätt finns uttalade och väl definierade begränsningar för offentligt anställda arbetstagare. Vilka begränsningar det handlar om finns beskrivna i 3.7 och ska inte återges här men det kan konstateras att de riktar in sig på central placerade medarbetare. Det ska handla om medarbetare som är eller har varit aktivt medverkande i myndighetens beslutsprocess och att den aktuella frågan berör deras eget arbetsområde. Begränsningarna enligt dansk rätt är betydligt mer framträdande än i svensk rätt och förefaller vara något större, framförallt för centralt placerade medarbetare. För merparten av arbetstagarna där begränsningarna inte spelar in finns inga större skillnader mellan länderna.

När det gäller lojalitetsplikten som för privat anställda spelar en avgörande roll för kritikrätten har för den offentligt anställda istället ringa betydelse. För svenska offentligt anställda kan t.o.m. sägas att den inte har någon betydelse alls när det gäller yttrandefriheten. Begränsningarna av den grundlagsskyddade yttrandefriheten får endast ske genom lag och lojalitetsplikten är inte lagstadgad utan endast en rättsgrundsats. Inte heller för de danska offentligt anställda spelar lojalitetsplikten någon betydande roll för yttrandefriheten.

Några stora skillnader kan sammanfattningsvis inte konstateras finnas mellan svenska och danska offentligt anställdas kritikrätt. Meddelarfriheten är något mer vidsträckt i Sverige och här syftar jag framförallt på nämnda regler om att brott mot tystnadsplikten i Sverige inte alltid är ett brott mot tystnadsplikten, och på de begränsningar som finns för vissa centralt placerade medarbetare i Danmark. Avslutningsvis bör också nämnas skillnaden i regleringsgrad. Den utredning som tillsattes i Danmark i syfte att utreda om det var nödvändigt att lagstifta om meddelarrätt kom fram till att det inte var det. Som skäl anfördes att i Sverige där lagregleringen är mer omfattande utnyttjar inte offentligt anställda sin yttrandefrihet i större utsträckning än vad som sker i Danmark. Det tillades å andra sidan att det inte kunde uteslutas att en reglering skulle kunna ha viss positiv effekt på utnyttjandet av meddelarrätten.<sup>174</sup> Men eftersom utredningen kom fram till anledningen till att yttrandefriheten inte utnyttjades fullt ut inte var frånvaron av reglering utan att arbetstagarna helt enkelt känner lojalitet med sin arbetsgivare och av den anledningen avstår från att uttala sig, ansågs inte ökad reglering vara rätt åtgärd.<sup>175</sup> Det får i alla fall konstateras att utredningen visar på att det bland arbetstagarna råder en viss osäkerhet kring vilka regler som egentligen gäller. Även hos de offentliga arbetsgivarna visade det sig finnas okunskap om reglerna.<sup>176</sup> Den osäkerheten hade enligt min mening till viss del rätts bot på genom att ha nedskrivna regler till hands att stödja sig på. När det råder osäkerhet kan antas att det är större sannolikhet att arbetstagarna håller inne med kritik än vad den är att de uttalar sig, av rädsla för sanktioner. Som nämnts blev resultatet av utredningen att en vägledning om offentligt anställdas yttrandefrihet utarbetades vilket i och för sig kan minska nödvändigheten av formell lag. Sverige och Danmark har således valt något olika väg.

---

<sup>174</sup> Bet. 1472 sid. 231.

<sup>175</sup> Ibid. sid. 203.

<sup>176</sup> Ibid. sid. 197.

## 5.4 Något om rättsfallet Fuentes Bobo vs Spaniens betydelse för kritikrätten

Som vi sett tyder rättsfallet Fuentes Bobo vs Spanien från Europadomstolen på att ett förändrat synsätt på kritikrätten för privat anställda kanske blir nödvändigt. Detta gäller både för svenskt såväl som för danskt vidkommande. Vid första anblicken verkar domstolen ha gjort en annorlunda bedömning av rättsläget angående de privatanställdas kritikrätt än vad de nationella domstolarna i Sverige och Danmark har gjort. Frågan är om domen innebär några stora förändringar för privat anställdas kritikrätt?

Den svenska Arbetsdomstolens hittillsvarande bedömning framkom i Samaritenmålet och bestod i att Europakonventionen art 10 inte var tillämplig mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare anställd i sådan verksamhet. Arbetsdomstolen har emellertid i ett senare avgörande kommit fram till att Europakonventionen visst kan ha betydelse mellan enskilda rättssubjekt men det handlade då inte om art 10 utan om art 11. Även danska domstolar har visat en viss tveksamhet till att tillämpa konventionen mellan enskilda när den krockat med dansk rätt men det har då inte heller handlat om art 10. Varken den svenska Arbetsdomstolen eller danska domstolar har avgjort frågan om horisontell verkan av art 10 efter Fuentes Bobo-domen och vi vet ej hur det skulle se ut om dom avkunnats idag. Det kan dock ifrågasättas, mot bakgrund av Kellermanmålet och inte minst Fuentes Bobo, om Arbetsdomstolen skulle ha kommit till resultatet att Europakonventionen art 10 inte har någon horisontell verkan alls, såsom domstolen kom fram till i Samaritenmålet, om dom avkunnats idag. Troligen hade så inte varit fallet.

Anledningen till att oklarheter kvarstår även efter Europadomstolens dom om dess vidsträckthet är att domstolens uttalanden får sägas vara en aning vaga i fråga om vad domen innebär i praktiken. van dijk (2006) skriver angående domen Fuentes Bobo om i vilken omfattning de enskilda medlemsstaterna har skyldighet att skydda enskilda rättssubjekts rättigheter:

”The court did not explain which specific obligations the authorities could have had in the concrete situation, but it is evident that in principle the authorities may be held responsible if they do not take appropriate measures to protect freedom of expression in relations governed by private law.”<sup>177</sup>

Oklarheten gällande innebörden av den valda formuleringen ”i vissa fall” ger givetvis näring åt spekulationer. Innebär ”i vissa fall” endast den typ av privaträttsliga subjekt som det var fråga om i domen, nämligen företag med anknytning till det allmänna, eller åsyftas alla företag dvs. även företag utan sådan anknytning? Innebär domen att de privatanställda ska ges samma eller i stort sett samma yttrandefrihet som de offentligt anställda?

Angående den senare frågeställningen för Eric Werlauff fram en intressant ståndpunkt för en tänkbar tolkning av domen.<sup>178</sup> Enligt honom har art 10 betydelse mellan enskilda men att endast onödiga ingrepp i den enskildes yttrandefrihet kan ingripas mot. I bedömningen av om ett ingripande är onödigt eller inte är det viktigt att beakta om det finns ett hos arbetsgivaren betryggande system för framförande av kritiken internt. Om ett sådant system finns ska kritiken åtminstone i första hand ske internt. Om ett sådant inte finns kan arbetstagaren gå ut med information, oklart om det bara kan ske till myndigheter utan även till andra. Den

<sup>177</sup> van Dijk et al. 2006, sid. 785.

<sup>178</sup> Werlauff, UfR 2001 B, sid. 261ff.

tolkning som här förs fram påminner i realiteten i många delar om den kritikrätt som Arbetsdomstolen har utvecklat. Inte heller för danskt vidkommande kan en sådan tolkning av domen Fuentes Bobo innebära några stora förändringar för kritikrättens del. Rättsläget för privat anställda torde därför inte bli särskilt annorlunda med det anförda synsättet. En viktig skillnad blir däremot genom domen att eftersom Europadomstolen erkänt *Drittwirkung* i förhållandet mellan enskilda kan de få sin sak prövad i Europadomstolen genom att stämma staten för att inte ha tryggt de privatanställdas rätt till kritikrätt. Ytterligare en rättsinstans blir alltså tillgänglig för privat anställda.

Det kan i vart fall konstateras att domen inte innebär att lagstiftarna behöver ge privat anställda den vidsträckt kritikrätt som de offentligt anställda har. Det handlar snarare om en tillnärmning som kan vara mer eller mindre omfattande om den har någon betydelse alls för svenskt och danskt vidkommande.

## 5.5 Avslutande diskussion

Jag har nu gjort en ansats till att klargöra vilka skillnader som finns mellan kritikrätten i Sverige respektive Danmark. Vad som generellt kan konstateras är att det inte finns några stora skillnader mellan ländernas kritikrätt vare sig för privat eller offentligt anställda. De skillnader som existerar handlar snarare om vilka sätt och vilka vägar som valts för att lösa problem på. I alla fall när det gäller de offentligt anställda. Skillnaden som finns mellan privat och offentlig sektor i fråga om kritikrätten finns på samma sätt i Danmark som i Sverige. Såväl i Danmark som i Sverige har krav framställts på en mer uniform syn på sektorerna och på införande av en meddelarrätt även för privat anställda. Inte minst från fackligt håll har dessa krav framställts. Trots flera svenska utredningar angående införande av en meddelarrätt för privat anställda har det hittills stannat vid just utredningar. Detta beror på frågans komplexitet och på oklarheterna för vad en sådan meddelarrätt skulle få för följder för upplysningar som arbetsgivaren inte vill ge spridning åt. I Sverige har det genom tillägg till SekrL givits meddelarrätt till anställda i kommunala bolag, men längre än så har lagstiftaren inte velat sträcka sig. För dessa företag har det ansetts lämpligt att införa meddelarrätt inte minst på grund av att företagen är skattefinansierade eller i alla fall för att de ägs av en offentlig verksamhet. I Danmark har inte frågan utretts utan så har endast skett för offentligt anställda. Påminnas bör att den utredningen framlades så sent som 2006.

Rättsläget för kritikrätten i Danmark och Sverige har utvecklats över tid och inga förändringar av rättsläget kan i dagsläget skönjas. Vad som åtminstone på kortare sikt skulle kunna påverka kritikrätten för de privat anställda är Europadomstolens praxis i frågan där det kan tänkas att framtida rättsfall klargör på ett mer exakt sätt vad domstolen anser vara en lämplig nivå på kritikrätten enligt art 10.

## 6. Litteraturförteckning

### Offentligt tryck

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda.  
Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.  
Prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen.  
Betänkning 1220 Den europeiske Menneskerettighedskommission og dansk ret.  
Betänkning 1472 Ytringsfrihed och meddeleleret for offentligt ansatte. Betänkning fra udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleleret.  
Laguskottets betänkande 1988/89:LU30.  
Laguskottets betänkande 1989/90:LU37.

### Litteratur

Buhl, Danielle. 2003. *Dansk funktionærret*. Sjunde uppl. Thomson.  
Danelius, Hans. 2007. *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 3 uppl. Norstedts Juridik.  
Fahlbeck, Reinhold. 2004. *Lagen om skydd för företagshemligheter* en kommentar och rättsöversikter. andra uppl. Norstedts.  
Gammeltoft-Hansen, Hans' Andersen, Jon' Engberg, Morten' Larsen, Kaj' Loiborg, Karsten' Olsen, Jens. 2003. *Forvaltningsret*. andra uppl. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Greve, Vagn' Jensen, Asbjørn' Toftegaard Nielsen, Gorm. 2005. *Kommenteret straffelov Speciel del*. åttonde uppl. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Hasselbalch, Ole. 2002. *Ansættelseretten*. tredje uppl. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Hasselbalch, Ole. 1999. *Tillidsmansret*. andra uppl. Thomson A/S (Gadjura).  
Kristiansen, Jens. 2005. *Grundlæggende arbejdsret*. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Lehrberg, Bert. 2001. *Praktisk juridisk metode*. fjärde uppl. Iustus Förlag.  
Paulsen, Jens. 1997. *Afskedigelse, godtgørelse og erstatning*. Gadjura.  
Rytter, Jens Elo. 2006. *Den europæiske menneskerettighedskonvention – og dansk ret*. Thomson.  
Schmidt, Folke. 2003. *Löntagarrett*, rev. uppl. 1994. Norstedts juridik.  
Strömberg, Håkan' Axberger, Hans-Gunnar. 2004. *Yttrandefrihetsrätt*. Studentlitteratur.  
Svenning Andersen, Lars. 2004. *Funktionærret*. tredje uppl. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
van Dijk, Pieter' van Hoof, GJH. 2006. *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. Intersentia.  
Vogter, John. 2001. *Forvaltningsloven*. tredje uppl. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Werlauff, Erik. 2001. *Frihedsrettighedens virkning mellem private*. Ugeskrift for retsvæsen B. sid. 261-263.  
Zahle, Henrik (red). 1999. *Danmarks riges grundlov med kommentarer*. Jurist- og Økonomforbundets forlag.  
Zahle, Henrik. 1995. *Ytringsfrihed for privatansatte*, Ugeskrift for retsvæsen B. sid. 361-369.

# Rättspraxis

## Arbetsdomstolen

AD 1961 nr 27  
AD 1982 nr 110  
AD 1982 nr 159  
AD 1986 nr 95  
AD 1997 nr 57  
AD 1987 nr 5  
AD 1987 nr 22  
AD 1987 nr 65

AD 1988 nr 67  
AD 1988 nr 162  
AD 1991 nr 106  
AD 1994 nr 79  
AD 1998 nr 17  
AD 2000 nr 14  
AD 2003 nr 51

## Dansk domstol

U 1969.422 H  
U 1970.502 H  
U 1971.422 H  
U 1984.570 SH  
U 1987.495 H  
U 1987.634 H  
U 1999.1316 H

SHT 1929.113  
SHT 1942.81  
SHT 1955.62  
U 2003.1430 ØL  
U 1999.2102 VL  
U 1999.1316 H

ØLD af 28. oktober 2004 i ankesag 19. afdeling nr. B-863-04 2004, hittad via:

<http://www.advokatsamfundet.dk/Default.aspx?ID=11687&M=News&PID=0&NewsID=4423> (081119)

## Dansk skiljedomstol

AT 1983/142-FV 21/9 1983, refererad i Hasselbalch. 1999. Tillidsmansret, sid. 153f.

HK/Privat mot Dansk Industri för Egmont Magasiner A/S hittad via

<http://www.update.dk/cfje/Lovbasen.nsf/ID/LB04927626> (081120).

FV 05/03 1998.

AN 10/10 2007 (sag 0889/07) hittad via

<http://arbejdsretsportalen.lovportaler.dk> (090501)

## Europadomstolen

Fuentes Bobo vs Spanien, mål nr 39293, 29/2 2000.

## Folketingets Ombudsman

FOB 1987.237  
FOB 1991.200  
FOB 1993.72  
FOB 1995.381  
FOB 1995.422  
FOB 1998.319  
FOB 1999.524

## Justitieombudsmannen

Justitieombudsmannens uttalande: 2007/08 JO1, sid. 556, Dnr 1937-2005

## Internet

Internetlänk 1:

[www.lo.dk](http://www.lo.dk) (090517).

<http://arbejdsretsportalen.lovportaler.dk> (090515)

Internetlänk 2:

<http://www.sll.se/Handlingar/Landstingsfullm%C3%A4ktige/2008/08-09-09/08-054.pdf>  
(081210).

Internetlänk 3:

[http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre\\_publ/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf](http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre_publ/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf) (090115).

Internetlänk 4:

<http://www.update.dk/cfje/Lovbasen.nsf/ID/LB04927626> (081120).

Internetlänk 5:

<http://arbejds miljoportal.dk/sw54093.asp> (090109).

## Övriga källor

Mailsvar från Mari Louise Bro Larsen på Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center.