



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Frida Jakobsson

# Anställdas yttrandefrihet och kritikrätt

En komparativ studie av rättsläget  
rörande whistleblowing i Sverige, Norge  
och England

Examensarbete  
30 högskolepoäng

Handledare:  
Docent Mia Rönnmar

Arbetsrätt

Vårterminen 2011

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>4</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>5</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	6
1.2 Metod och material	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Disposition	8
1.5 Redogörelse för centrala begrepp	9
1.5.1 Yttrandefrihet	9
1.5.2 Kritikrätt	9
1.5.3 Whistleblowing	10
<b>2 YTTRANDEFRIHET OCH KRITIKRÄTT</b>	<b>12</b>
2.1 Yttrandefrihet och kritikrätt på europeisk och svensk konstitutionell nivå	12
2.1.1 Europakonventionen och EU-rätten	12
2.1.2 De svenska grundlagarna	16
2.1.3 Förändringar av grundlagarna	20
2.2 Lojalitetsplikten i anställningen	23
2.3 Offentlig sektor	24
2.3.1 Grunden för offentliganställdas yttrandefrihet och kritikrätt	24
2.3.2 Möjligheter till avtalsreglering	28
2.3.3 Lex Sarah och lex Maria	29
2.4 Privat sektor	30
2.4.1 Grunden för privatanställdas yttrandefrihet och kritikrätt	30
2.4.2 Möjligheter till avtalsreglering	34
2.4.3 Företagshemlighetslagen	35
<b>3 INTERNATIONELL REGLERING AV WHISTLEBLOWING</b>	<b>39</b>
<b>4 WHISTLEBLOWING I SVENSK RÄTT</b>	<b>42</b>

4.1	Grundlagarnas, lojalitetspliktens och företagshemlighetslagens roll	42
4.2	Interna kontrollsystem och personuppgiftslagen	43
4.3	Sanktioner och anställningsskyddets betydelse	44
4.4	Slutsatser	46
<b>5</b>	<b>WHISTLEBLOWING I NORSK RÄTT</b>	<b>49</b>
5.1	Grunnloven § 100	49
5.2	Arbetsmiljølovens regler om whistleblowing	50
5.2.1	Rätten att larma och kravet på försvarligt tillvägagångssätt	50
5.2.2	Förbud mot repressalier	52
5.2.3	Krav på interna kontrollsystem	53
5.2.4	Rättspraxis rörande de nya bestämmelserna	54
5.3	Sanktioner och anställningsskyddets betydelse	55
5.4	Slutsatser	56
<b>6</b>	<b>WHISTLEBLOWING I ENGELSK RÄTT</b>	<b>57</b>
6.1	Skydd för whistleblowers enligt common law	57
6.2	Skydd för whistleblowers enligt ERA 1996 part IVA	58
6.2.1	Allmänt	58
6.2.2	Krav som är gemensamma för alla typer av whistleblowing	59
6.2.3	Krav gällande intern whistleblowing	60
6.2.4	Krav gällande extern whistleblowing	61
6.3	Sanktioner och anställningsskyddets betydelse	62
6.4	Slutsatser	64
<b>7</b>	<b>ANALYS</b>	<b>66</b>
7.1	Inledning	66
7.2	Komparation	68
7.2.1	Intern whistleblowing	69
7.2.2	Extern whistleblowing till myndighet	69
7.2.3	Extern whistleblowing till massmedia	70
7.2.4	Övriga likheter och skillnader	71
7.3	De lege ferenda	73
<b>8</b>	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>75</b>
8.1	Konventioner, lagstiftning o.d.	75
8.2	Offentligt tryck	77

<b>8.3</b>	<b>Litteratur</b>	<b>78</b>
<b>8.4</b>	<b>Myndighetspublikationer o.d.</b>	<b>81</b>
<b>8.5</b>	<b>Elektroniska källor</b>	<b>82</b>
<b>9</b>	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>83</b>

# Summary

The thesis has two main purposes. The first one aims at establishing the current legal situation for employees' freedom of expression and right to criticize the organization in which they work. This is done on a national level as well as on a European level. The second purpose is to investigate the level of protection that Swedish law provides for so called whistleblowers; employees who reveal possible malpractice or dangers to the public under the control of their employers. The latter assessment is made by first examining the specific statutes on whistleblowing that exist in the Norwegian and the English legal systems.

According to Swedish law, an employee's freedom of expression and right to criticize is dependent on whether the employee in question works in the public or the private sector. Employees working in the public sector are protected by the constitutional freedom of expression which, with a few exceptions, gives them a right to publish information on whatever subject they prefer. Whether the information is given to the authorities or to the media is insignificant. Meanwhile, employees working in the private sector have no constitutional rights in relation to their employer. The reason is that the constitutional freedom of expression is only applicable between an individual and a government authority or organ. Their freedom of expression and right to criticize is instead mainly regulated by contract and case law, but also to a certain extent by laws, such as the trade secret act. The level of protection is dependent on various factors, the most important of which are the degree of seriousness of the malpractice in question and whether the revelation of it has been made internally or externally. However, thanks to the strong security of employment in Swedish law, also private sector employees are granted a relatively generous protection against their employers' intervention following a disclosure. Legislation particularly aimed at protecting whistleblowers is nevertheless non-existent. The thesis is mainly dedicated to the Swedish regulation in the field, but a general view concerning the regulation of whistleblowing internationally as well as according to Norwegian and English law is given in its latter part. The idea is that the comparison between these systems will provide the author, and the reader, with a basis for drawing one's own conclusions about the advantages and disadvantages of the Swedish protection of whistleblowers and whether there is room for improvement. The matter of whistleblowing has lately been a highly noticed topic of conversation, which is probably connected to the fact that a number of corporate scandals have been given a lot of attention in the media. There are tendencies pointing towards a change of approach concerning whistleblowing and the protection of whistleblowers. Among other things, the Swedish constitutional freedom of expression has been extended so that it is now comprises also employees working in a business where the local government and/or county council has a predominant right of decision. Also, the right of public sector employees not to be the target of any detriments as a consequence of having made a

disclosure has been reinforced. Internationally, the Council of Europe has recommended its member states to revise their national legislation and to contemplate a convention on whistleblowing. According to the comparative analysis made, the protection of whistleblowers in Sweden, Norway and England is similar, at least to a large extent and notwithstanding that the Swedish system lacks statutory provisions on the matter. Yet, addressing only public sector employees, the protection awarded by Swedish law is without doubt the strongest one. Another significant dissimilarity between these legal systems is that, contrary to what is the case according to the law in Norway and England, the possibilities of Swedish private sector employees to disclose wrongdoing can be limited by contractual obligations, as long as they are not considered unreasonable. The existence of such a contract will have an impact on the level of protection awarded following a disclosure. The author's conclusion *de lege ferenda* is that legislation of some kind would be desirable. The Norwegian regulation could serve as model, since it encourages internal whistleblowing and simultaneously makes it possible to keep the identity of the whistleblower confidential.

# Sammanfattning

Uppsatsen har två huvudsakliga syften. Dels att utreda rättsläget rörande anställdas yttrandefrihet och kritikrätt på svensk och europeisk nivå, dels att undersöka vilket skydd svensk rätt ger anställda som avslöjar missförhållanden på arbetsplatsen, s.k. whistleblowing. Bedömningen av det senare sker mot bakgrund av den särskilda whistleblowinglagstiftningen i Norge och England.

I svensk rätt är yttrandefriheten och kritikrätten beroende av om den anställda arbetar inom den offentliga eller den privata sektorn. Offentligt anställda skyddas av den grundlagsfästa yttrande- och meddelarfriheten som med vissa begränsningar ger dem rätt att offentliggöra uppgifter i vilka ämnen som helst. Det är oviktigt om informationen lämnas till myndighet eller till media. Anställda i privat sektor har däremot inga grundlagsfästa fri- och rättigheter i förhållande till sin arbetsgivare, eftersom dessa enbart gäller i förhållande till det allmänna. Deras yttrandefrihet och kritikrätt regleras istället främst av avtal och rättspraxis samt i viss mån av lagstiftning, bl.a. företagshemlighetslagen. Skyddet är beroende av om avslöjandet gjorts internt eller externt och av graden av missförhållande m.m. Tack vare det starka anställningsskyddet har även privatanställda ett förhållandevis gott skydd mot arbetsgivarens ingripanden till följd av ett avslöjande. Särskild lagstiftning till skydd för whistleblowers saknas dock. Största delen av uppsatsen ägnas åt den svenska rätten på området, men i dess avslutande kapitel ges en överblick av vad som gäller för whistleblowing internationellt samt enligt norsk och engelsk rätt. I Norge och England har nämligen sådan lagstiftning införts. Tanken är att komparationen ska ge författaren, och läsaren, en grund för att kunna dra egna slutsatser kring det svenska skyddets för- och nackdelar och kring hur det eventuellt skulle kunna förbättras. På senare tid har whistleblowing varit ett hett samtalsämne efter att ett antal skandaler uppmärksammats i media, och det finns tendenser som tyder på att synen på whistleblowers och på hur de bör skyddas har börjat förändras. Bl.a. har de grundlagsfästa fri- och rättigheterna utvidgats till att även omfatta anställda i verksamheter där kommun och/eller landsting utövar ett rättsligt bestämmande inflytande, och repressalieförbudet har stärkts. På internationell nivå har Europarådet uppmanat medlemsstaterna att se över sin lagstiftning och att överväga en konvention om whistleblowing. Enligt den komparativa analysen är skyddet för whistleblowers i de tre rättsordningarna relativt likartat, trots den svenska avsaknaden av särskild reglering. Det svenska skyddet är dock starkast om man endast ser till de offentligt anställda. En annan stor skillnad är att privatanställdas fri- och rättigheter enligt svensk rätt kan begränsas genom avtal, vilket får betydelse för deras skydd vid whistleblowing. Författarens slutsats de lege ferenda är att någon typ av lagstiftning vore önskvärd. Denna skulle kunna utformas med den norska regleringen som förebild, då denna uppmuntrar till intern whistleblowing och samtidigt gör det möjligt att behandla meddelarens identitet som en konfidentiell uppgift.

# Förord

Avslutandet av denna uppsats sätter punkt för min tid som student. Därför vill jag passa på att rikta ett stort tack till fina vänner och fantastiska korridorare. Ni har fyllt mina år i Lund med minnesvärda upplevelser. Ett stort tack går också till min familj, som genom uppmuntrande ord har stöttat mig när studierna emellanåt känts tunga. Slutligen vill jag även ge en eloge till Mia Rönmar, vars utomordentliga handledning har underlättat mitt skrivande.

Lund, mars 2011  
*Frida Jakobsson*



# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ARD	Domar från Arbeidsretten
BrB	Brottsbalken
Ds	Departementsserien
EAT	The Employment Appeal Tribunal
ERA	The Employment Rights Act
ET	Employment Tribunal
EU	Europeiska unionen
FHL	Lagen om skydd för företagshemligheter
HR	Høyesterett
HRA	The Human Rights Act
ILO	International Labour Organisation
Innst.O.	Norska kommittéförslag
LA	Agder lagmannsrett
LB	Borgarting lagmannsrett
LSS	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade
NJA	Nytt juridiskt arkiv
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSL	Offentlighets- och sekretesslag
Ot.prp.	Odelstingspropositioner
PIDA	The Public Interest Disclosure Act
PUL	Personuppgiftslagen
RF	Regeringsformen
Rt.	Norsk Retstidende
SOU	Statens offentliga utredningar
SOX	The Sarbanes-Oxley Act
TF	Tryckfrihetsförordningen
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen

# 1 Inledning

*”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”*

*Regeringsformen 2:1 p. 1*

Genom regeringsformen 2:1 tillförsäkras medborgarna yttrandefrihet i förhållande till det allmänna. Att regleringen endast gäller mellan enskilda och det allmänna innebär i praktiken att den grundlagsskyddade yttrandefriheten tillkommer arbetstagare i offentlig verksamhet men inte anställda inom den privata sektorn, där lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren väger tyngre. Anställda inom den offentliga sektorn har, med de begränsningar som följer av grundlagarna, rätt att offentliggöra information i vilket ämne som helst utan att arbetsgivaren har möjlighet att ingripa. Privatanställdas yttrandefrihet och kritikrätt regleras istället främst av avtal och av rättspraxis, samt i viss mån av lagstiftning såsom företagshemlighetslagen. Skyddet för frispråkiga anställda är således mycket svagare på den privata delen av arbetsmarknaden. Den nationella arbetsrätten påverkas dock av internationella rättskällor, varav Europakonventionen är den mest centrala. Enligt Europadomstolens praxis har de ratificerande staterna i viss utsträckning positiva förpliktelser att upprätthålla rätten till yttrandefrihet i art. 10 även mellan enskilda, t.ex. mellan en privatanställd och dennes arbetsgivare.

I svensk rätt saknas särskild lagstiftning om whistleblowing, d.v.s. när anställda avslöjar missförhållanden på sin arbetsplats. På senare tid har whistleblowing dock fått stor uppmärksamhet i media till följd av ett antal skandaler som korrupsionsaffären i Göteborg Energi, muthärvan i Göteborgs kommun och förskingringen av Röda Korsets välgörenhetskassa. Det finns även internationella tendenser som tyder på en ökad acceptans för whistleblowing. Flera länder har infört whistleblowinglagstiftning, bl.a. USA, vars reglering direkt inverkar på svenska bolag registrerade på amerikanska börser. Även Norge och England har numera sådan lagstiftning, och i denna uppsats senare del jämförs den svenska rätten med den norska och den engelska regleringen av whistleblowing. Mot bakgrund av denna komparation dras sedan slutsatser kring om den svenska rätten bör förändras och i så fall på vilket sätt.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Det första syftet med denna uppsats är att utreda rättsläget rörande anställdas yttrandefrihet och kritikrätt på svensk och europeisk nivå, samt att redogöra för skyddet för den som utnyttjar dessa fri- och rättigheter.

Det andra syftet är att utreda det skydd som svensk rätt ger personer som larmar om missförhållanden på sin arbetsplats, s.k. whistleblowers, och att

mot bakgrund av en komparativ studie av norsk och engelsk rätt utreda om Sverige bör införa särskild whistleblowinglagstiftning. Uppsatsens centrala frågeställningar är följaktligen:

- Hur regleras yttrandefrihet och kritikrätt rättsligt för anställda på europeisk och svensk nivå?
- Hur skiljer sig skyddet åt i privat- respektive offentlig sektor, och är dessa skillnader motiverade?
- Vilka förändringar av skyddet har de nya grundlagsreglerna medfört?
- Lever Sverige upp till internationella krav på skydd för whistleblowers och vilka internationella tendenser kan skönjas?
- Hur ser regleringen om skydd för whistleblowers ut i Norge och England, och bör Sverige införa något liknande?

## 1.2 Metod och material

För att finna svaren på frågeställningarna har två metoder använts. Dels den klassiskt rättsdogmatiska för att utreda gällande rätt på europeisk och svensk nivå, dels komparativ metod för den jämförande studie som återfinns i den del av uppsatsen som behandlar whistleblowing.

Den rättsdogmatiska metoden kan i stort sett sägas bestå av att tillämparen, genom att använda sig av material som erkänns av den s.k. rättskälleläran, har som mål att fastställa gällande rätt. Enligt Sandgren betyder inte detta ”att gällande rätt existerar i sig utan att den som följer allmänt accepterade regler för juridisk argumentation når ett resultat som kan betecknas som gällande rätt”. Rättskälleläran innebär för den del av uppsatsen som behandlar svensk rätt den hierarkiska uppdelningen i lag, förarbeten, rättspraxis och litteratur.<sup>1</sup> Svensk arbetsrätt har vidare ett särdrag bestående i kollektivavtalens stora betydelse. I uppsatsen kommer därför att redogöras för i vilken mån arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt kan regleras genom kollektivavtal och enskilda avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Även för de delar av uppsatsen som rör europarätt används rättsdogmatisk metod, med hänsyn tagen till europarättsliga källor som Lissabonfördraget, Europakonventionen, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna samt Europarådets konvention om korruption. Vidare undersöks relevant praxis från Europadomstolen. Materialet tolkas

---

<sup>1</sup> Sandgren, 2005, s. 649ff.

framförallt teleologiskt, d.v.s. ändamålsenligt, där inte bara lydelsen utan också bestämmelsens syfte och sammanhang beaktas.<sup>2</sup>

Den norska rättskällevärdet liknar i mångt och mycket den svenska, medan den engelska ser annorlunda ut. England har ett common law system, vilket framförallt innebär att rättspraxis har en mycket hög status medan förarbeten i princip inte används alls. Prejudikat har således högre rang än lagförarbeten enligt den engelska rättskällevärdet. Skrivna författningar spelar däremot även i England en viktig roll och vid konflikt mellan lagstiftning och prejudikat drar lagstiftningen det längsta strået. En annan sak är att domstolarna vanligtvis tolkar lagstiftningen restriktivt och bokstavstroget.<sup>3</sup>

Den komparativa metoden används för att jämföra rättsregler i olika rättsordningar i syfte att kunna fastställa likheter och skillnader mellan dem. Den jämförelse som här kommer att göras med andra länders reglering är en s.k. mikrojämförelse, d.v.s. en jämförelse mellan enstaka rättsregler eller rättsinstitut. För att denna ska vara givande krävs att de jämförda rättsreglerna har något liknande drag, ett s.k. ”tertium comparationis”.<sup>4</sup> I detta fall är det Sveriges reglering av whistleblowing, eller snarare brist på reglering, som jämförs med regleringen i Norge och England. Anledningen till att jag har valt dessa länder är att de har infört särskild whistleblowinglagstiftning. Vidare kan det vara intressant att i komparationen ta med ett land som är medlem i Europeiska Unionen och ett land som inte är det, även om Norge tillhör EES och därför i många fall följer utvecklingen inom unionen. Vid alla jämförelser med utländsk rätt är det viktigt att inte låta sig luras av en näraliggande terminologi. Rättsreglernas funktion är därmed av avgörande betydelse för att komparationen ska bli meningsfull.<sup>5</sup>

### 1.3 Avgränsningar

Av utrymmesskäl kommer komparationen med utländsk rätt endast att göras angående whistleblowing, och inte för yttrandefrihet och kritikrätt i allmänhet. Vidare kommer inte enskilda kollektivavtal att undersökas. Däremot kommer att redogöras för möjligheterna att avtalsreglera anställas yttrandefrihet och kritikrätt generellt.

### 1.4 Disposition

I kapitel två beskrivs den svenska regleringen kring arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt i allmänhet, med fokus på privat- respektive offentlig sektor. Här ges även en överblick av nytillkomna och föreslagna grundlagsändringar samt vilken inverkan dessa fått respektive kan komma

---

<sup>2</sup> Hettne och Otken Eriksson, 2005, s. 81.

<sup>3</sup> Bogdan, 2003, s. 113ff.

<sup>4</sup> Bogdan, 2003, s. 56f.

<sup>5</sup> Bogdan, 2003, s. 58.

att få på anställdas yttrandefrihet och kritikrätt. Därefter kommer jag att behandla den del av kritikrätten som jag valt att fördjupa mig ytterligare i, whistleblowing, genom att göra en jämförelse med Norge och England. Den del som rör anställdas yttrandefrihet i allmänhet och den komparativa del som behandlar whistleblowing har i uppsatsen lämnats ungefärligen lika stort utrymme, även om det förra avsnittet är av central betydelse för att utreda det svenska rättsläget kring whistleblowing samt för att kunna ta ställning till om detta eventuellt bör förändras. På så sätt skulle uppsatsens inledande del kunna ses som en bakgrund till de kapitel som redogör för whistleblowing och för anställdas möjligheter att avslöja missförhållanden på sina arbetsplatser utan att riskera repressalier.

## 1.5 Redogörelse för centrala begrepp

### 1.5.1 Yttrandefrihet

Medborgarna tillförsäkras yttrandefrihet genom regeringsformen 2:1 1p. Yttrandefriheten innebär en ”frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka åsikter och känslor”. Framförs ett yttrande i tryckt skrift gäller i princip tryckfrihetsförordningen medan yttrandefrihetsgrundlagen gäller om det framförs via exempelvis radio eller tv.<sup>6</sup> Yttrandefriheten gäller gentemot ”det allmänna”, varmed menas det allmännas verkställande och normgivande organ. Yttrandefriheten kan i vissa fall begränsas genom lag, se RF 2:12 och 2:13. Så har skett främst genom offentlighets- och sekretesslagen.<sup>7</sup> Rätten till yttrandefrihet återfinns också i art. 10 i Europakonventionen och i art. 11 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Definitionerna är i princip likalydande, och föreskriver att yttrandefriheten innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning. Liksom i svensk rätt är det i viss mån möjligt att genom lag inskränka yttrandefriheten. Min utgångspunkt är regeringsformens definition då det mest centrala i denna uppsats är att utreda huruvida det svenska skyddet för yttrandefriheten behöver ändras och/eller utvidgas.

### 1.5.2 Kritikrätt

Arbetstagare har enligt rättspraxis ett ganska stort utrymme att ifrågasätta och kritisera sina arbetsgivare. Rätten att kritisera arbetsgivaren och verksamheten ska skiljas från frågan om arbetstagaren brutit mot tystnadsplikten, även om dessa moment ofta sammanfaller. En arbetsgivare har rätt att vidta sanktioner mot arbetstagare som gått över gränsen för vad kritikrätten tillåter, varvid bl.a. arbetstagarens position i verksamheten är av stor betydelse för bedömningen. Anställda som företräder övriga

---

<sup>6</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 14.

<sup>7</sup> Ds 2001:9, s. 19.

arbetstagare, såsom skyddsombud eller fackliga förtroendemän, har en utvidgad kritikrätt.<sup>8</sup>

Uppsatsen utgår ifrån ovan nämnda definition, d.v.s. att begreppet kritikrätt innefattar anställdas rätt att ifrågasätta och kritisera arbetsgivaren och sättet verksamheten bedrivs på. Kritikrätten påverkas av lojalitetsplikten, vilken inte är lika stark i offentlig som i privat sektor. Därför blir också kritikrätten mer begränsad i den senare.

### 1.5.3 Whistleblowing

Den engelska termen whistleblowing kan sägas ha ett samband med anställdas kritikrätt och med den meddelarfrihet som tillkommer arbetstagare i offentlig sektor. Meddelarfriheten ger rätt att lämna valfria uppgifter för offentliggörande i tryck eller i andra medier, och återfinns i tryckfrihetsförordningen 1:1 3 st. samt i yttrandefrihetsgrundlagen 1:2.<sup>9</sup> Whistleblowing brukar indelas i två typer; intern respektive extern. Med den förstnämnda menas ett avslöjande som sker direkt till arbetsgivaren eller i alla fall inom ramen för den egna organisationen, medan den senare omfattar avslöjanden till någon som befinner sig utanför organisationen som t.ex. myndigheter och massmedia. Vilken typ av whistleblowing det rör sig om får betydelse för vilket skydd arbetstagaren tillerkänns.<sup>10</sup> Det finns ingen generellt accepterad definition av whistleblowing.<sup>11</sup> Bowers m.fl. beskriver det som:

*"The act of an individual worker or a group of workers raising a concern so as to prevent possible malpractice or dangers to the public. We refer to the person raising the concern as a whistleblower. These matters raised by the whistleblower typically involve a risk to health and safety, fraud, criminal activity, environmental dangers or miscarriages of justice."*<sup>12</sup>

En annan definition är amerikanskorna Miceli och Nears:

*"Whistleblowing is the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to affect action."*

Denna senare definition används ofta i utländska studier.<sup>13</sup> Min egen definition av begreppet är snarast en blandning av de två, på så sätt att det ska röra sig om att en eller flera anställda larmar, antingen internt till högre uppsatt personal/ledning eller externt till behörig myndighet eller media.

---

<sup>8</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 256f. Specialregler som påverkar förtroendemäns kritikrätt finns i medbestämmandelagen 8 §, förtroendemannalagen, främst 3 §, och i arbetsmiljölagens 6e kapitel 10 §. Enligt dessa lagrum får fackliga förtroendemän respektive skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppdrag/uppgifter.

<sup>9</sup> Ds 2001:9, s. 18.

<sup>10</sup> Jfr t.ex. Mendelsohn, 2009, s. 1.

<sup>11</sup> Lewis, 2010, p. 432.

<sup>12</sup> Bowers m.fl., 1999, s. 1.

<sup>13</sup> Hedin m.fl., 2008, s. 16.

Avslöjandet ska röra misstanke om brottslig verksamhet eller andra missförhållanden på arbetsplatsen, som exempelvis misstänkta brott eller fara för tredje mans säkerhet och hälsa, men också något mindre allvarliga förseelser.

## 2 Yttrandefrihet och kritikerätt

I detta kapitel behandlas den svenska regleringen av anställdas yttrandefrihet och kritikerätt. Då Sverige har ratificerat Europakonventionen och är medlem i Europeiska unionen, inverkar dessa system på vår nationella rättsordning. Därför kommer även de europeiska rättskällorna att tas upp i detta kapitel.

### 2.1 Yttrandefrihet och kritikerätt på europeisk och svensk konstitutionell nivå

Det svenska skyddet för yttrandefriheten påverkas på konstitutionell nivå av tre olika regelverk; Europakonventionen, grundlagarna samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Den sistnämnda är sedan Lissabonfördragets ikraftträdande bindande lagstiftning för unionens institutioner och medlemsstater. I det följande redogörs för dessa system.

#### 2.1.1 Europakonventionen och EU-rätten

I Europakonventionen återfinns rätten till yttrandefrihet i art. 10, som lyder:

*"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 biograföretag.*

*2. Eftersom utövandet av de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana formföreskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet, till den territoriella integriteten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller för annans goda namn och rykte eller rättigheter, för att förhindra att förhållanden sprids eller för att upprätthålla domstolarnas auktoritet och opartiskhet."*

Rätten till yttrandefrihet är således inte absolut, utan kan inskränkas om de krav som framgår av andra stycket är uppfyllda. Kraven kan beskrivas som ett test i tre steg:

- Är ett sådant legitimt mål som anges i andra stycket eller i sista meningen första stycket aktuellt?
- Är restriktionen nödvändig i ett demokratiskt samhälle?
- Är restriktionen föreskriven i lag?

Enligt Europadomstolens praxis godkänns vanligtvis medlemsstatens uppfattning om vad som utgör ett legitimt mål. Knäckfrågan är istället om



restriktionen är nödvändig i ett demokratiskt samhälle, något som ofta associeras med proportionalitetsprincipen.<sup>14</sup> För att nödvändighetsrekvisitet ska vara uppfyllt måste det visas att inskränkningen motsvarar angelägna sociala hänsyn, är proportionerlig till det mål man önskar uppnå samt är motiverad av relevanta och tillräckliga skäl.<sup>15</sup> En viss s.k. ”margin of appreciation” för medlemsstatens bedömning av nödvändighetsrekvisitet tillåts.<sup>16</sup> Europadomstolen har i några fall behandlat offentliganställdas generella yttrandefrihet, d.v.s. som inte specifikt rör anställdas kritik av verksamheten. Slutsatsen av dessa domar är att inskränkningar i offentliganställdas yttrandefrihet är berättigade om de är nödvändiga för att se till att allmänhetens rätt till ett rättvist och opartiskt bemötande tillgodoses.<sup>17</sup> I *Ahmed and others v. United Kingdom*<sup>18</sup> hade en lag införts som förbjöd vad som bör kunna jämföras med högre uppsatta kommunala tjänstemän att aktivt delta i politiska partier. Syftet med lagen var att främja opartiskhet och demokrati på lokal nivå. Med hänsyn till staternas ”margin of appreciation” ansåg europadomstolen att åtgärden inte stred mot art. 10. I ett liknande fall, *Rekvenyi v. Hungary*,<sup>19</sup> hindrades polismän att delta i politiska aktiviteter då den ungerska konstitutionen förbjöd detta. Domstolen fann att inskränkningen av polisernas yttrandefrihet inte stred mot artikel 10 och att begränsningen var nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Det bör noteras att domstolen tog hänsyn till det faktum att den tidigare totalitära regimen i Ungern i stor utsträckning varit beroende av polismaktens stöd. Alla former av uttalanden omfattas av konventionen, däremot kan graden av skydd variera beroende på hur stort allmänintresse uttalandet anses ha.<sup>20</sup>

Angående Europakonventionens tillämplighet mellan enskilda, exempelvis mellan arbetstagare och arbetsgivare i privat sektor, kan följande sägas. En enskild kan inte inför Europadomstolen väcka talan mot en annan enskild, vilket följer av konventionens ”ratio personae” i art. 34. Konventionen har således inte någon direkt tillämplighet mellan enskilda inför domstolen. Däremot anses numera de ratificerande staterna ha positiva förpliktelser att upprätthålla vissa delar av konventionen även mellan enskilda. Så är bl.a. fallet med yttrandefriheten enligt art. 10, se rättsfallet *Fuentes Bobo v. Spain*<sup>21</sup> nedan. Detta verkar betyda att Europadomstolen ger art. 10 indirekt tillämplighet mellan enskilda på så sätt att en stat kan hållas ansvarig för att inte genom lagar o.d. ha fullgjort sina positiva förpliktelser.<sup>22</sup> De positiva förpliktelserna gäller de lagstiftande, verkställande och dömande organen.<sup>23</sup> Inget hindrar heller att konventionen tillämpas direkt mellan enskilda i

---

<sup>14</sup> Woods, 2006, s. 376f.

<sup>15</sup> Bowers m.fl., 1999, s. 127.

<sup>16</sup> Woods, 2006, s. 376f. Se t.ex. *Otto Preminger institut v. Austria*, mål nr 13470/87 (1994), para. 50 och *Handyside v. United Kingdom*, mål nr 5493/72 (1976), para. 48.

<sup>17</sup> Barendt, 2005, s. 491.

<sup>18</sup> Mål nr 22954/93 (1999). Se *European Human Rights Law Review*, 1999, p. 112.

<sup>19</sup> Mål nr 25390/94 (2000). Se *European Law Review*, 2000, p. 157.

<sup>20</sup> Vickers, 2004, s. 55.

<sup>21</sup> Mål nr 39293/98 (2000).

<sup>22</sup> van Dijk och van Hoof, 2006, s. 29f och Danelius, 2007, s. 51 och 367.

<sup>23</sup> Westregård, 2002, s. 293.

nationell rätt.<sup>24</sup> Om så ska ske och i så fall i vilken utsträckning lämnas åt staterna själva att bestämma. En eventuell direkt tillämpning mellan enskilda i nationell rätt behöver därför inte stämma överens med hur konventionen tillämpas av Europadomstolen.<sup>25</sup>

Hur långt staternas positiva förpliktelser att skydda privata rättssubjekt mot angrepp från sina likar sträcker sig är osäkert då Europadomstolen inte ansett det lämpligt att formulera någon generell regel för dess omfattning, se rättsfallet *Verein gegen Tierfabriken v. Schweiz*.<sup>26</sup> Vid bedömningen av om en sådan positiv skyldighet föreligger ska det dock fästas vikt vid huruvida det råder balans mellan allmänhetens respektive individens intresse.<sup>27</sup> Ett fall där Europadomstolen behandlat skyldigheten att genom positiva åtgärder skydda enskildas yttrandefrihet är *Fuentes Bobo v. Spain*, som rörde en arbetstagares kritikrätt. Bobo var anställd hos det statsägda tv-bolaget TVE och hade kritiserat arbetsgivaren offentligt vid ett flertal tillfällen, då han ansåg sig ha blivit illa behandlad. Han skrev bl.a. en tidningsartikel samt anklagade ledningen för korruption inför sina kollegor, vilket ledde till avstängning. Bobo valde då att delta i ett radioprogram där han anförde grova anklagelser gentemot TVE vilket fick till följd att han avskedades. I Europadomstolen hävdade spanska staten ansvarsfrihet med hänvisning till att TVE löd under privaträttsliga regler. Domstolen ansåg invändningen vara utan betydelse då staten har positiva skyldigheter att se till att art. 10 respekteras även mellan enskilda. Yttrandefriheten ansågs, liksom först fastslogs i *Handyside v. United Kingdom*, böra skyddas även uttalanden som är kränkande, chockerande och besvärande. Vissa av de uttalanden käranden gjort berättigade en sanktion enligt art. 10, och de åtgärder som vidtagits var föreskrivna i lag. Domstolen diskuterade sedan huruvida åtgärden varit nödvändig i ett demokratiskt samhälle och fann att mindre ingripande åtgärder hade varit tillräckliga, trots statens margin of appreciation. Proportionalitetsprincipen var därmed inte uppfylld och kärandens rättigheter enligt art. 10 hade kränkts.<sup>28</sup> I ett liknande fall, *De Diego Nafria v. Spain*,<sup>29</sup> hade en bankspektör riktat obestyrkta anklagelser om diverse oegentligheter mot bankens ledning. Domstolen fann att Spaniens högsta domstol utfört intresseavvägningen på ett korrekt sätt och inte överträtt sin margin of appreciation när den fann att allvarliga och helt grundlösa anklagelser mot ledningen innebar en överträdelse av kritikrätten. Något brott mot art. 10 förelåg således inte i detta fall.<sup>30</sup> Viklund skriver om dessa båda rättsfall att obestyrkta sakuppgifter inte tycks ha ett lika starkt skydd som omdömen och åsikter som inte kan verifieras.<sup>31</sup>

Om det i ett mål som rör Europeiska unionens inre marknad eller lagstiftning anförs att yttrandefriheten kränkts, faller det inte inom

---

<sup>24</sup> Westregård, 2002, s. 290f.

<sup>25</sup> Westregård, 2002, s. 297.

<sup>26</sup> van Dijk och van Hoof, 2006, s. 29. Mål nr 32772/02 (2001).

<sup>27</sup> Sharland, 2009, s. 62.

<sup>28</sup> Sherlock, 2001, s. 283f. och Westregård, 2002, s. 295.

<sup>29</sup> Mål nr 46833/99 (2002).

<sup>30</sup> Human Rights Case Digest, 2002, p. 245f.

<sup>31</sup> Viklund, 2010, s. 648.

Europadomstolens jurisdiktion. EU-rättsliga mål avgörs istället av Europeiska unionens domstol. Då Europakonventionen varit en grundval för unionens utformning av de grundläggande rättigheterna, drar EU-domstolen ofta paralleller till Europakonventionen och till Europadomstolens avgöranden. En av EU-domstolens mest uttömmande diskussioner kring yttrandefrihet gjordes i fallet *Conolly*.<sup>32</sup> Conolly arbetade för kommissionen. Anställda var förbjudna att offentligen ge uttryck för personliga åsikter angående EU-institutionernas agerande. Conolly publicerade en bok som gav uttryck för sådana åsikter och avskedades följaktligen. Conolly hävdade att restriktionerna stred mot art. 10 i Europakonventionen. EU-domstolen hänvisade till konventionen och till Europadomstolens praxis. Först noterades att art. 10 (2) tillåter vissa inskränkningar av yttrandefriheten, men att dessa måste tolkas restriktivt. Därefter tillämpades det trestegstest som Europadomstolen utarbetat. Enligt EU-domstolen bibehåller offentligt anställda i princip sin yttrandefrihet även på arbetsplatsen, men de har också vissa skyldigheter att förvalta det förtroende de fått av arbetsgivaren. Dessa skyldigheter sades variera beroende på den anställdes befattning. Conolly var högt uppsatt och hade givit uttryck för åsikter som gick stick i stäv med kommissionens. Således avvisades hans talan.<sup>33</sup> EU-domstolen tycks dock tillmäta yttrandefriheten något mindre vikt än Europadomstolen, särskilt om yttrandefriheten hamnar i konflikt med den fria rörligheten eller andra ekonomiska rättigheter.<sup>34</sup> Fall där EU-domstolen balanserat grundläggande rättigheter mot de fria rörligheterna är bl.a. *Laval*,<sup>35</sup> *Viking Line*,<sup>36</sup> *Schmidberger*,<sup>37</sup> och *Omega*.<sup>38</sup> Det är dock otvivelaktigt så att

---

<sup>32</sup> C-274/99P (2001).

<sup>33</sup> Woods, 2006, s. 382f.

<sup>34</sup> Woods, 2006, s. 400.

<sup>35</sup> C-341/05 (2007). Lettiskt byggföretag som anlits för att renovera en skola försattes i blockad av svenska fackföreningar för att förhindra lönedumpning. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder vägdes mot den fria rörligheten av tjänster. Proportionalitetsprincipen tillämpades. Enligt domstolen var stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal som ger bättre villkor för de anställda än direktivets minimikrav inte tillåtna, eftersom det skulle begränsa den fria rörligheten på ett omotiverat sätt. En önskan att skydda arbetstagarna ansågs nämligen inte vara skäl nog för att berättiga en inskränkning av den fria rörligheten så länge det utstationerande företaget följer direktivets minimistandard, vilket man gjorde i detta fall.

<sup>36</sup> C-438/05 (2007). Finskt rederi avsåg att flagga om ett färja från Finland till Estland. Den fackförening personalen tillhörde hotade att vidta stridsåtgärder (strejk) för att få till stånd ett kollektivavtal enligt vilket rederiet skulle fortsätta att följa finsk arbetsrätt och inte säga upp de anställda efter omflaggningen. Rätten att vidta stridsåtgärder vägdes mot etableringsfriheten. Så länge arbetstagarnas anställningar inte äventyrades var sådana åtgärder otillåtna. Om de anställda riskerade uppsägning var stridsåtgärder däremot tillåtna, men endast om det i nationell rätt inte fanns några andra metoder att tillgå som inte inkräktade på etableringsfriheten i lika stor utsträckning.

<sup>37</sup> C-112/00 (2003). Ett internationellt transportföretag använde sig av en motorväg genom de österrikiska alperna. En miljöorganisation utförde en ca ett dygn lång demonstration på motorvägen, för vilken tillstånd erhållits. Detta orsakade transportföretaget stora ekonomiska förluster. Yttrande- och mötesfriheten vägdes mot den fria rörligheten av varor. Begränsningen av den senare till förmån för de tidigare ansågs motiverad och proportionalitetsprincipen var uppfylld.

<sup>38</sup> C-36/02 (2004). Ett företag hade riktat in sig på s.k. "Laserdome" spel. Utrustningen var importerad från och godkänd i Storbritannien. Företaget förbjöds av tysk polis att bedriva den del av verksamheten som bestod i att man låtsades döda motspelarna med laserstrålar.

yttrandefriheten anses vara en grundläggande rättighet även på unionsnivå, särskilt sedan antagandet av stadgan om de grundläggande rättigheterna. I och med Lissabonfördragets undertecknande upphöjdes stadgan till primärrätt.<sup>39</sup> Bestämmelserna i stadgan är bindande för unionens institutioner och organ samt för medlemsstaterna när dessa tillämpar unionsrätten.<sup>40</sup> Rätten till yttrandefrihet återfinns i art. 11, som motsvarar Europakonventionen art. 10 (1). Möjligheterna att begränsa yttrandefriheten återfinns i art. 52 p. 1, som motsvarar Europakonventionen art. 10 (2). I stadgans art. 52 p. 3 sägs uttryckligen att i den mån dess rättighetskatalog motsvarar den i Europakonventionen, ska den ha samma innebörd och räckvidd. Bestämmelsen är av minimikaraktär, d.v.s. inget hindrar att ett mer långtgående skydd ges. Vidare anslås i art. 6 p. 2 i den konsoliderade versionen av EU-fördraget att unionen som sådan ska ansluta sig till Europakonventionen. Detta tyder på en intention hos lagstiftaren att stärka yttrandefriheten och övriga grundläggande rättigheter inom Europeiska unionen. När detta sker kommer med största sannolikhet EU-institutionernas åtgärder att underställas någon form av kontroll av Europadomstolen i förhållande till Europakonventionen. Hur detta närmare skulle fungera är ännu inte utrett. Genom Lissabonfördraget kommer EU-domstolen i framtiden att vara mer formellt bunden av Europadomstolens praxis angående de rättigheter som erkänns i Europakonventionen.<sup>41</sup>

## 2.1.2 De svenska grundlagarna

Utgångspunkten för yttrandefriheten är som nämnts i regeringsformen 2:1 1p. Närmare regler för yttrande- och tryckfriheten finns sedan i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Yttrandefriheten får begränsas genom lag, och är därför inte en absolut rättighet.<sup>42</sup> Begränsningar av yttrandefriheten är enbart tillåtna för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Liksom enligt EU-rätten och Europakonventionen krävs också att inskränkningen är proportionerlig i förhållande till det ändamål man önskar uppnå med densamma. I regeringsformen uttrycks detta som att begränsningen måste vara nödvändig med hänsyn till ändamålet och att den aldrig får sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen. En begränsning får inte heller ske enbart p.g.a. politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning, se RF 2:12. Yttrandefriheten får begränsas i de fall som anges i regeringsformen 2:13, nämligen med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskilda anseende, privatlivets helgd eller förebyggandet och beivrandet av brott. Vidare får

---

Hänsyn till mänsklig värdighet (som i Tyskland är en fristående grundläggande rättighet) vägdades mot den fria rörligheten för varor och tjänster. Inskränkningen var tillåten då man inte förbjöd mer än vad som krävdes för att upprätthålla den grundläggande rättighet den tyska konstitutionen avsåg att skydda.

<sup>39</sup> Se art. 6 p. 1 i den konsoliderade versionen av EU-fördraget.

<sup>40</sup> Se stadgan om de grundläggande rättigheterna, art. 51 p. 1.

<sup>41</sup> Murray, 2010, s. 5f.

<sup>42</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 13.

friheten att yttra sig i näringsverksamhet begränsas. I övrigt får yttrandefriheten inskränkas bara om särskilt viktiga skäl föranleder det.

Tryckfriheten bör ses som en del av den yttrandefrihet som stadgas i regeringsformen 2:1 1p.<sup>43</sup> Skyddet för yttrandefriheten och meddelarfriheten, d.v.s. när man inte själv yttrar sig i tryckt skrift eller i medier som omfattas av yttrandefrihetsgrundlagen, utan lämnar uppgifter för sådant offentliggörande till exempelvis en tidningsredaktion eller nyhetsbyrå, kompletteras av regler om meddelarskydd.<sup>44</sup> Tanken med skyddet är att det ska möjliggöra insyn i och kritik av myndigheternas maktutövning.<sup>45</sup> Meddelarskyddet består av:

- *Rätt till anonymitet*, se TF 3:1 och YGL 2:1. Det är också förbjudet för exempelvis utgivare och anställda vid tidningsredaktioner/nyhetsbyråer att avslöja författarens eller meddelarens identitet utan samtycke, vilket följer av det s.k. *källskyddet* i tryckfrihetsförordningen 3:3 och i yttrandefrihetsgrundlagen 2:3.
- *Efterforskningsförbud* innebärande att myndigheter och andra allmänna organ inte får efterforska vem författaren eller meddelaren är, se TF 3:4 och YGL 2:4.
- *Anskaffarfrihet*, d.v.s. rätt att anskaffa information i syfte att utnyttja yttrande- och meddelarfriheten.<sup>46</sup>
- För missbruk av tryck- och yttrandefriheten är grundlagarna exklusivt tillämpliga, d.v.s. ansvar får inte ådömas enligt annan lag, se TF 1:3 och YGL 1:4. Av dessa bestämmelser har en femte komponent av meddelarskyddet ansetts följa, det s.k. *repressalieförbudet*.<sup>47</sup> Sedan 2010 finns dock en uttrycklig regel om förbudet i tryckfrihetsförordningen 3:4 2st. och yttrandefrihetsgrundlagen 2:4 3st.

Meddelarskyddet gäller endast för publicering i ett medium som omfattas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen, när meddelandet lämnas till någon som ingår i respektive mottagarkrets. Enligt tryckfrihetsförordningen gäller meddelarskyddet om informationen lämnas till författare eller annan som är att anse som upphovsman till framställning i skriften, till skriftens utgivare, till redaktionen om det finns en särskild sådan för skriften, eller till företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter, se TF 1:1 3 st. Enligt yttrandefrihetsgrundlagen gäller meddelarskyddet när uppgifter lämnas till författare och andra upphovsmän samt till utgivare, redaktioner, nyhetsbyråer och företag för framställning av tekniska upptagningar för offentliggörande i radioprogram och sådana upptagningar, se YGL 1:2. Normalt tas dock betydande hänsyn till meddelarens avsikter och till hur

---

<sup>43</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 12.

<sup>44</sup> Ds 2001:9, s. 20.

<sup>45</sup> Prop. 1975/76:204, s. 100.

<sup>46</sup> Ds 2001:9, s. 20f, prop. 2009/10:81, s. 36f.

<sup>47</sup> Prop. 2009/10:81, s. 36.

denne bedömt situationen. Det är alltså möjligt att någon ges meddelarskydd trots att de objektiva kraven inte är uppfyllda.<sup>48</sup> Fortsättningsvis hänvisas endast till lagrum i tryckfrihetsförordningen. En huvudsakligen identisk reglering gäller dock för sådana medier som omfattas av yttrandefrihetsgrundlagen, vilket beror på att man vid skapandet av denna hade regleringen och systematiken i tryckfrihetsförordningen som förlaga.

*Anonymitetsskyddet* tillkommer meddelare, författare och andra upphovsmän samt utgivare av icke periodiska skrifter, se TF 3:1. Skyddsreglerna återfinns i tryckfrihetsförordningen 3:2–3:5. Författare i periodisk skrift och meddelare i såväl periodiska som icke periodiska skrifter har immunitet mot tryckfrihetsbrott, och deras identitet får inte diskuteras av domstolen. Däremot kan de i vissa fall, de s.k. meddelarbroten, åtalas och deras identitet röjas med stöd av tryckfrihetsförordningen 7:3, exempelvis vid uppsåtligt åsidosättande av kvalificerad tystnadsplikt.<sup>49</sup> Anställda hos tidningsredaktioner och andra som tar befattning med tillkomsten och utgivningen av en skrift och som får veta vem som är författare eller meddelare har tystnadsplikt och får inte avslöja källans identitet. Vid vissa grövre brott får källan dock röjas, om personen är skäligen misstänkt för brottet. Vidare förbjuds myndigheter och allmänna organ att *efterforska* personer med anonymitetsskydd annat än om tryckfrihetsförordningen tillåter det. Om anonymitetsskyddet åsidosätts, med eller utan uppsåt, kan straff enligt tryckfrihetsförordningen 3:5 bli aktuellt.<sup>50</sup> Det bör framhållas att efterforskningsförbudet gäller uttalanden i media, däremot står det den offentlige arbetsgivaren fritt att efterforska meddelarens identitet om uppgifterna lämnats till en myndighet.<sup>51</sup> Enligt motiven krävs uppsåt för att någon ska straffas för brott mot efterforskningsförbudet, och i praxis har tjänstemäns brott mot efterforskningsförbudet tagits lätt på när det kunnat antas att de inte förstått att deras handlande var förbjudet.<sup>52</sup> I NJA 2001 s. 673 hade en ledamot i kommunstyrelsen frågat en kommunal tjänsteman om denne läckt uppgifter till pressen. Högsta domstolen friade med motiveringen att uppsåt att efterforska saknats och att frågan ställts av oaktsamhet. *Repressalieförbudet* innebär att det allmänna inte får utsätta en meddelare för någon påföljd för att denne utnyttjat sin meddelarfrihet. Alla åtgärder till följd av medverkan till publicering som skyddas av grundlagen, och som för den offentligt anställda innebär negativa konsekvenser, har i rättspraxis ansetts förbjudna.<sup>53</sup>

Yttrande- och meddelarfriheten begränsas genom lagregler om tystnadsplikt och sekretess. Dessa begränsningar återfinns huvudsakligen i offentlighets- och sekretesslagen. Denna lag innehåller dels bestämmelser om tystnadsplikt i det allmännas verksamhet, dels begränsningar i rätten att ta

---

<sup>48</sup> SOU 2010:68, s. 147.

<sup>49</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 72ff.

<sup>50</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 74ff.

<sup>51</sup> Sandgren, 2010.

<sup>52</sup> Axberger, 1984, s. 346.

<sup>53</sup> Prop. 2009/10:81, s. 37f.

del av allmänna handlingar. Vissa begränsningar finns också i tryckfrihetsförordningen, främst för s.k. tryckfrihetsbrott. Tryckfrihetsbrotten anges i tryckfrihetsförordningen 7:4-5. I 7:5 återfinns bl.a. uppsåtligt offentliggörande av allmän handling som inte är tillgänglig för envar samt uppsåtligt åsidosättande av sådan tystnadsplikt som anges i särskild lag. Med särskild lag menas kvalificerade sekretessplikter enligt offentlighets- och sekretesslagen,<sup>54</sup> och det är bara sådan sekretess som har företräde framför meddelarfriheten.<sup>55</sup>

Det bör påpekas att uppsåtligt utlämnande av hemliga handlingar alltid är straffbart och bryter igenom anonymitetsskyddet medan skyddet vid muntligt åsidosättande av tystnadsplikten bortfaller bara om det rör sig om brott mot en kvalificerad tystnadsplikt.<sup>56</sup> De kvalificerade tystnadsplikterna återspeglar regler om brott mot tystnadsplikt i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen och återfanns förut i sekretesslagen 16:1. Reglerna har genom ikraftträdandet av offentlighets- och sekretesslagen istället uppdelats på flera olika paragrafer för att göra regleringen mer lättbegriplig.<sup>57</sup> Enligt motiven till 16:1 ska okunskap eller missuppfattning om sekretesspliktens innebörd utesluta ansvar för uppsåtligt brott. Både tryckfrihetsförordningen 7:5 och 7:3 förutsätter uppsåt, vilket innebär att culpöst åsidosättande av sekretessplikten inte är ett tryckfrihetsbrott utan straffas för brott mot tystnadsplikten enligt brottsbalken 20:3.<sup>58</sup>

Bland tryckfrihetsbrotten i 7:4 återfinns allvarliga brott mot rikets säkerhet, obehörig befattning med hemlig uppgift, hets mot folkgrupp, förtal samt olaga hot. Brottet måste begås genom tryckt skrift. För att avgöra om det rör sig om ett tryckfrihetsbrott måste man dock även ta tryckfrihetsförordningens syfte i beaktande. Syftet sägs vara att säkerställa ett fritt meningsutbyte och en allsidig upplysning, varmed menas spridning av information och åsikter i framförallt samhällsfrågor. Nyttjande av det fria ordet som saknar samband med yttrandefriheten skyddas därför inte av tryckfrihetsförordningen. Som exempel kan nämnas bedrägeri som begås genom en annons i en periodisk skrift. Syftet är ekonomisk vinning och samband med yttrandefriheten saknas, varför handlingen istället bestraffas enligt brottsbalkens regler. Skulle någon däremot i en sådan skrift publicera en text som innefattar hets mot folkgrupp, utgör det ett brott både enligt tryckfrihetsförordningen och enligt brottsbalken. Brottsbalkens regler ger då vika för tryckfrihetsförordningens vilket får till följd att i första hand den ansvarige utgivaren lagförs, inte den som sänt in texten för publicering. Yttrandet måste alltså falla inom tryckfrihetsförordningens syfte för att utgöra ett tryckfrihetsbrott.<sup>59</sup> Vidare måste det finnas en avsikt att

---

<sup>54</sup> Axberger, 1984, s. 272f.

<sup>55</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 78.

<sup>56</sup> Cars, 1984, s. 951.

<sup>57</sup> Prop. 2008/09:150, s. 333ff.

<sup>58</sup> Axberger, 1984, s. 273.

<sup>59</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 28f.

meddelandet ska publiceras, men det är inte nödvändigt att så faktiskt sker.<sup>60</sup>

Eftersom tryckfrihetsförordningen är exklusivt tillämplig på tryckfrihetsbrott, får straffbud i allmän lag inte tillämpas. Exklusivitetsprincipen innebär också att tryckfrihetsförordningens speciella ansvarsregler aktualiseras och att det inte finns något medverkansansvar.<sup>61</sup> Om någon i tryckt skrift yttrar sina tankar och åsikter, offentliggör allmänna handlingar eller meddelar eller anskaffar uppgifter och underrättelser, antingen själv eller genom meddelande till exempelvis en tidningsredaktion, gäller tryckfrihetsförordningens skyddsregler för denne, jfr TF 1:1.<sup>62</sup> Varje negativt ingripande från det allmänna mot den som utnyttjat meddelarfriheten strider mot repressalieförbudet.

### 2.1.3 Förändringar av grundlagarna

Genom åren har ett flertal utredningar och lagförslag med inverkan på anställdas yttrandefrihet, kritikrätt och meddelarskydd lagts fram. Efter europadomstolens dom i *Fuentes Bobo v. Spanien* kom ett lagförslag om yttrandefrihet för privatanställda.<sup>63</sup> Utredningen gick ut på att försöka hitta ett sätt att skydda yttrande- och meddelarfriheten för anställda i privata verksamheter med anknytning till det allmänna.<sup>64</sup> En verksamhet ansågs ha anknytning till det allmänna om det har ett ekonomiskt eller någon annan typ av inflytande över verksamheten, som vid exempelvis en entreprenad. De olika lösningar som diskuterades var lagstiftning riktad till det allmänna, kollektivavtalsreglering samt lagstiftning riktad direkt till enskilda. Det sista alternativet ansågs vara att föredra. Utredningens lagförslag ”riktar sig till alla privata arbetsgivare och arbetstagare och garanterar yttrande- och meddelarfrihet i fråga om åsikter och upplysningar om verksamhet inom eller med anknytning till det allmänna”.<sup>65</sup> Skyddet skulle vara detsamma som enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen,<sup>66</sup> men bygga på den avtalsbaserade tystnadsplikten. Lagen skulle sedan föreskriva vissa inskränkningar i denna, bl.a. för av företagshemlighetslagen skyddade företagshemligheter.<sup>67</sup> Förslaget blev hårt kritiserat av remissinstanserna och har inte blivit föremål för vidare utredning sedan det framlades 2001.<sup>68</sup>

Under 2004 tillsattes en kommitté med uppgift att göra en samlad översyn av regeringsformen,<sup>69</sup> den s.k. grundlagsutredningen. Kommitténs arbete utmynnade i SOU 2008:125 – *En reformerad grundlag*. Förslaget innebar inte några förändringar av yttrandefriheten i materiellt hänseende och

---

<sup>60</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 33.

<sup>61</sup> Warnling-Nerep och Bernitz, 2009, s. 26f. och 33.

<sup>62</sup> Axberger, 1984, s. 308.

<sup>63</sup> Ds 2001:9.

<sup>64</sup> Ds 2001:9, s. 1.

<sup>65</sup> Ds 2001:9, s. 67.

<sup>66</sup> Ds 2001:9, s. 75.

<sup>67</sup> Ds 2001:9, s. 70 och 3.

<sup>68</sup> 2002/03:KU17.

<sup>69</sup> SOU 2008:125, bilaga 1, s. 833.



Europakonventionen föreslogs även fortsättningsvis ha status av vanlig lag. Grundlagsutredningen menade att om Europakonventionen skulle ges grundlagsstatus skulle hela andra kapitlet i regeringsformen få omarbetas på djupet, eftersom konventionen till skillnad från regeringsformen även omfattar förhållandet mellan enskilda på så sätt att staten har positiva förpliktelser att skydda enskildas rättigheter mot angrepp från andra enskilda. Enligt utredningen skulle det även medföra en dubbelreglering med ökad risk för tillämpningskonflikter.<sup>70</sup> Den på utredningen följande propositionen, 2009/10:80, kommenterade inte Europakonventionens ställning.

Proposition 2009/10:81 – *Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor*, är av betydligt större intresse ur yttrande- och meddelarfrihetssynpunkt. De förändringar som däri presenteras antogs av riksdagen i slutet av 2010,<sup>71</sup> och trädde i kraft den 1 januari i år.<sup>72</sup> Förändringarna innebär bl.a. en utvidgning av repressalieförbudet. Brott mot repressalieförbudet behandlades tidigare som tjänstefel enligt brottsbalken 20:1. För straffbarhet krävdes då att brottet begåtts under myndighetsutövning. Flertalet repressalier en arbetsgivare kan vidta gentemot sina anställda har dock numera sin grund i civilrättsliga regler och avtal, och innebär således inte myndighetsutövning. Undantaget är disciplinåtgärder som vidtas enligt lagen om offentlig anställning, och dessa regler gäller endast statligt anställda. Disciplinåtgärder gentemot kommunalt anställda regleras istället i kollektivavtal, vilket fått till följd att straff för brott mot repressalieförbudet bara varit aktuellt för disciplinåtgärder som vidtagits mot en statligt anställd. Vidare har avskedande och uppsägning som strider mot repressalieförbudet i praktiken inte varit kriminaliserat vare sig för kommunalt eller statligt anställda, då dessa åtgärder faller under den civilrättsliga lagen om anställningsskydd. Regeringen ansåg det vara mycket otillfredsställande att statligt och kommunalt anställda behandlades olika ifråga om disciplinåtgärder, och att straffsanktion saknats för grövre ingripanden i hela den offentliga sektorn. Därför föreslogs i prop. 2009/10:81 att en bestämmelse om repressalieförbudet skulle införas i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Bestämmelsen återfinns i tryckfrihetsförordningen 3:4 3 st. respektive yttrandefrihetsgrundlagen 2:4 3 st. Förbudet omfattar alla åtgärder som omfattas av justiekanslerns och justitieombudsmännens praxis, bl.a. uppsägning, avskedande, disciplinpåföljd, frångående av arbetsuppgifter, utskällningar och utfrysning.<sup>73</sup>

Detta är inte den enda utvidgningen av meddelarfriheten som proposition 2009/10:81 inneburit. Sedan 2006 har det funnits en regel som tillerkänner anställda i aktiebolag, handelsbolag, ekonomiska föreningar och stiftelser där landsting eller kommun utövar ett rättsligt bestämmande inflytande

---

<sup>70</sup> SOU 2008:125, s. 403ff.

<sup>71</sup> Riksdagens protokoll 2010/11:20, se 12 § och 22 §.

<sup>72</sup> Lag (2010:1347) om ändring i tryckfrihetsförordningen och Lag (2010:1349) om ändring i yttrandefrihetsgrundlagen.

<sup>73</sup> Prop. 2009/10:81, s. 38ff.

samma meddelarskydd som enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Regeln har dock saknat straffsanktion. Bestämmelsen överfördes vid upphörandet av sekretesslagen till offentlighets- och sekretesslagen 13:2. I den paragrafen har det nu införts en hänvisning till den nya regeln om repressalieförbud i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Därigenom har meddelarskyddet för såväl anställda hos myndighetsutövande organ som för anställda i verksamheter där landsting eller kommun har ett rättsligt bestämmande inflytande kommit att bli mera likvärdigt det som inom den offentliga sektorn. Med rättsligt bestämmande inflytande menas att kommun eller landsting ensamma eller tillsammans äger aktier eller andelar som ger mer än hälften av rösterna i ett aktiebolag eller en ekonomisk förening, har rätt att utse eller avsätta mer än hälften av styrelseledamöterna eller för handelsbolag utgör samtliga obegränsat ansvariga bolagsmän, se OSL 2:3. Straffet är detsamma för efterforskning och repressalier gentemot anställda i sådana organ, bolag etc. som om åtgärden vidtagits mot en offentligt anställd.<sup>74</sup>

Den 30 april 2003 tillsattes en tryck- och yttrandefrihetsberedning med uppdrag att utreda och utforma förslag till lösningar på de problem som finns på detta område, främst den nuvarande regleringens teknikberoende. Den 16 maj 2008 ombildades beredningen till en parlamentariskt tillsatt kommitté.<sup>75</sup> Yttrandefrihetskommitténs arbete har nu utmynnat i SOU 2010:68 – *Ny yttrandefrihetsgrundlag?* Utredningen överväger huruvida tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen bör avskaffas till förmån för en gemensam yttrandefrihetsgrundlag. Enligt kommitténs ordförande Göran Lambertz är ambitionen att förnya utan att förändra, och att i allt väsentligt bevara skyddet för yttrandefriheten som det ser ut idag.<sup>76</sup> Kommittén beräknar att kunna lämna sitt slutbetänkande senast i december 2011, innehållande antingen ett förslag till en ny yttrandefrihetsgrundlag eller till ändringar i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.<sup>77</sup>

Det är möjligt att den nya grundlagen kommer att innebära en viss utvidgning av meddelarskyddet då det kan bli oundvikligt att ta större hänsyn till subjektiva förhållanden om kriterierna för meddelarskydd inte kan utformas på ett lika tydligt sätt som idag.<sup>78</sup> Enligt kommittén skulle det därför kunna bli aktuellt att införa en bestämmelse om att meddelarskyddet gäller när uppgifter lämnats i god tro.<sup>79</sup> Hur en sådan bestämmelse i så fall skulle utformas har ännu inte utretts.<sup>80</sup>

---

<sup>74</sup> Prop. 2009/10:81, s. 43ff.

<sup>75</sup> SOU 2010:68, s. 31.

<sup>76</sup> Lambertz, 2010 och SOU 2010:68, s. 21.

<sup>77</sup> SOU 2010:68, s. 22f.

<sup>78</sup> SOU 2010:68, s. 147.

<sup>79</sup> SOU 2010:68, s. 279.

<sup>80</sup> SOU 2010:68, s. 217.

## 2.2 Lojalitetsplikten i anställningen

Förutom de begränsningar som bl.a. offentlighets- och sekretesslagen uppställer och som beskrivits i avsnitt 2.1.2, spelar även lojalitetsplikten roll för omfattningen av anställdas kritikrätt. Lojalitetsplikten och kritikrätten torde kunna ses som två sidor av samma mynt, där kritikrätten börjar där lojalitetsplikten slutar och vice versa.<sup>81</sup> Med lojalitetsplikt i anställningsförhållanden menas arbetstagarens skyldighet att handla med omsorg om arbetsgivarens intressen.<sup>82</sup> Lojalitetsplikten har en stark ställning i svensk rätt, vilket torde ha sin grund i att de anställda handlar å arbetsgivarens vägnar och att deras handlande utåt sett framstår som arbetsgivarens eget, vilket kan medföra skada för denne. Folke Schmidt skriver:

*”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan att det skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision.”*<sup>83</sup>

Lojalitetsplikten ingår som ett led i anställningsavtalet<sup>84</sup> och upphör normalt med anställningens avslutande. Därefter står det arbetstagaren fritt att kritisera arbetsgivaren, även om företrädesrätten till återanställning då kan gå förlorad.<sup>85</sup> I den offentliga sektorn får lojalitetsplikten inte utsträckas så att den kommer i konflikt med den grundlagsstadgade yttrandefriheten eller blir mer omfattande än vad lagen föreskriver. I denna del av arbetsmarknaden väger medborgarperspektivet (offentlighetsprincipen) tyngre än arbetstagarnas skyldighet att vara lojala mot arbetsgivaren, och offentligt anställda får inte hindras att utnyttja sin grundlagsfästa meddelarfrihet.

Lojalitetsplikten har en betydligt starkare ställning på den privata arbetsmarknaden än på den offentliga eftersom medborgarperspektivet inte gör sig lika starkt påmint. Därför är det också i första hand för privatanställda som lojalitetsplikten kan komma på kant med yttrandefriheten och kritikrätten.<sup>86</sup> Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får enligt arbetsdomstolen bestämmas med utgångspunkt bl.a. i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en

---

<sup>81</sup> Se även rättsfall angående kritikrättens omfattning under avsnitt 2.4.1.

<sup>82</sup> Munukka, 2007, s. 210.

<sup>83</sup> Schmidt, 1994, s. 257f.

<sup>84</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>85</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 244.

<sup>86</sup> Viklund, 2010, s. 642.

arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet har arbetsgivaren rätt att ställa.<sup>87</sup> Enligt exempelvis AD 1986 nr 95, där två hotellreceptionister anklagades för illojalitet då de bl.a. anmält arbetsgivaren till länsstyrelsen för misskötsel av utskänkingsrättigheterna, beaktas också bakgrunden till kritiken, så att arbetstagarens kritikrätt ökar med graden av missförhållande och med missförhållandets betydelse för arbetstagarna själva, t.ex. av säkerhetsskäl eller arbetsmiljöskäl. Om kritiken saknar godtagbar faktisk grund vittnar det om bristande lojalitet. Enligt domstolen måste också avsevärd vikt fästas vid om den anställde före anmälan till myndighet påtalat missförhållandet för arbetsgivaren. Normalt sett har arbetsgivaren ett befogat anspråk på att den anställde på ett seriöst sätt påtalar missförhållandet internt innan denne gör en myndighetsanmälan, särskilt om arbetsgivaren är beroende av myndighetens tillstånd för bedrivandet av verksamheten. Det finns dock inget förbud mot att en sådan anmälan görs direkt, och ju allvarigare missförhållanden det är fråga om desto troligare är det att det är tillåtet att inte först rapportera saken internt.

De sanktioner som kan komma ifråga vid åsidosättande av lojalitetsplikten är i princip begränsade till uppsägning och avskedande samt påföljder och skadestånd enligt företagshemlighetslagen. Proportionalitetskravet medför dock att sanktioner bara blir aktuella vid mycket grova brott mot lojalitetsplikten, röjande av företagshemligheter eller allvarliga brott mot tystnadsplikten, vilket enligt Viklund får till följd att även privatanställda har en relativt långtgående yttrandefrihet och kritikrätt.<sup>88</sup>

## 2.3 Offentlig sektor

I detta avsnitt behandlas offentliganställdas yttrandefrihet och kritikrätt enligt grundlagarna och rättspraxis, mot bakgrund av den i 2.2 beskrivna lojalitetsplikten. Vidare behandlas möjligheten att begränsa offentliganställdas yttrandefrihet på avtalsmässig väg, samt anmälningsplikten enligt lex Sarah och lex Maria.

### 2.3.1 Grunden för offentliganställdas yttrandefrihet och kritikrätt

Den grundlagsfästa yttrandefriheten gäller endast mellan det enskilda och det allmänna, vilket medför att de i avsnitt 2.1.2 beskrivna reglerna får effekt för offentliganställda men däremot inte för anställda i privat verksamhet.<sup>89</sup> Den svenska meddelarfriheten för offentliganställda har länge varit långtgående vid en internationell jämförelse.<sup>90</sup> Här återges de, enligt

---

<sup>87</sup> AD 1977 nr 223. Jfr Utvecklingsrådet, 2002, s. 23.

<sup>88</sup> Viklund, 2010, s. 654.

<sup>89</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 251.

<sup>90</sup> Cars, 1984, s. 946.

mig, mest centrala rättsfallen som rör offentliganställdas yttrandefrihet och kritikrätt.

I AD 1991 nr 106, som handlade om repressalieförbudet, omplacerades en vårdare vid ett häkte sedan han i tidningsintervjuer sagt sig dela åsikter med en rasistisk organisation där han tidigare varit medlem. Han uttalade även att alla hans arbetskamrater delade dessa åsikter. Han var också hedersordförande i en annan rasistisk förening. Arbetsdomstolen fann att hans handlande föll inom ramen för yttrande- och föreningsfriheten, men uttalade samtidigt att hänsyn ska tas till om "(...) de som är föremål för en myndighets verksamhet befinner sig i en särskilt utsatt och ömtålig situation och därmed är särskilt beroende av att kunna känna förtroende för dem som ansvarar för verksamheten". Åtgärderna får dock aldrig vara bestraffningar för att yttrandefriheten utnyttjats, och det krävs att myndighetens bedömning bygger på bekräftade uppgifter angående arbetstagarens agerande. I detta fall fanns inga anmärkningar på dennes sätt att agera gentemot de intagna. Godtagbara skäl för omplaceringen saknades därför. Arbetsdomstolen uttalade: "Tvärtom framstår beslutet rent faktiskt som ett ingripande mot honom i anledning av att han utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet och därmed som ett beslut som, i den mening som uttrycket har i arbetsrättsliga sammanhang (jfr t ex AD 1983 nr 46), strider mot lag och goda seder". Det kan följaktligen sägas att för yrken där det är särskilt påkallat att den anställde har allmänhetens förtroende, kan en omplacering eller uppsägning bli aktuell om den anställdes ageranden och uttalanden gör att detta förtroende rubbats. Det krävs dock i princip att det olämpliga beteendet ägt rum i tjänsten, t.ex. om en vårdare behandlat intagna med invandrarbakgrund sämre än övriga interner. Undantagsvis kan en åtgärd från arbetsgivarens sida dock tillåtas, trots att den anställde endast utnyttjat sina fri- och rättigheter och inte agerat på ett oprofessionellt sätt. Så är fallet om uttalandena fått en sådan inverkan på arbetsmiljön att det orsakat en verklig risk för tredje mans säkerhet och hälsa, se avgörandet från 2011 nedan.

Ytterligare ett mål som rör rasistiska uttalanden är AD 2007 nr 20. En polisinspektör som tjänstgjorde som yttre befäl skickade två e-postmeddelanden där han enligt arbetsdomstolen "givit uttryck för missaktning för personer med anspelning på etnisk bakgrund och på ett nedlåtande, kränkande, otillbörligt och hotfullt sätt angripit en tjänsteman och en vald förtroendeman i Malmö stad". I meddelandena förekom uttalanden som "Du och I.R. behandlar dom gamla svenskarna som slitit och byggt upp vårt fosterland som parasiter och lägger hellre mina skattekrönor på att hjälpa kriminelle Mohammed på Rosengård". Dessutom hänvisade polismannen till sin befälsställning inom polisväsendet i samband med de hotfulla meddelandena. Trots detta fann Arbetsdomstolen att det inte ens funnits saklig grund för uppsägning, med motiveringen att det från statens sida inte riktats några anmärkningar mot det sätt polismannen fullgjort sina arbetsuppgifter eller att det skulle finnas risk för att han inte skulle leva upp till de etiska krav som kan ställas på en polis. Det hade heller inte anförts att hans agerande varit brottsligt och agerandet befanns inte heller ha haft ett

direkt samband med anställningen. Kontentan av detta fall blir densamma som i AD 1991 nr 106, och domstolen höll därmed fast vid sin tidigare praxis.

AD 2000 nr 14 gällde bl.a. brott mot tystnadsplikten. I ett läge av väpnad konflikt mellan Hells Angels och Bandidos röjde en polisman, som var bekant med en medlem i Hells Angels, sekretessbelagda uppgifter för denne. Han yppade dels information om när ett antal medlemmar skulle färdas en viss sträcka, vilket ökade risken för konfrontation mellan gängen, dels informerade han om vilka uppgifter polisen hade tillgång till genom att uppvisa fotografier och personuppgifter för ett antal medlemmar. Polismannen besökte dessutom sin bekant i häktet utan tillstånd, och agerade då budbärare mellan denne och en annan Hells Angels medlem. Arbetsdomstolen fann att den anställde måste ha insett att uppgifterna var belagda med sekretess och att han utnyttjat sin ställning som polis genom att ge sken av att ha tillstånd att besöka sin bekant i häktet. Han hade grovt åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten och grund för att avskeda honom förelåg därmed. Rätten fäste vikt vid att det inte var fråga om en engångsförseelse utan om ett upprepat och medvetet beteende som pågått under en längre period.

I AD 2003 nr 51 behandlades offentligt anställdas möjligheter att anmäla missförhållanden och brottsmisstankar till myndighet. En hälsovårdsinspektör avskedades då han anmält arbetsgivaren till arbetsmiljöinspektionen för kränkande särbehandling och till åklagarmyndigheten för misstanke om brott. Polisanmälan kom till medias kännedom och han intervjuades i tv. Arbetsgivaren informerades inte i förväg om hälsovårdsinspektörens intention att polisanmäla. Brottsmisstanken hade sin grund i en skrivelse där miljöförvaltningen angivit att endast en fastighet klagat på inomhusmiljön, när i själva verket 30 klagomål från 14 olika fastigheter inkommit. Arbetsgivaren hävdade att detta berodde på ett fel i datasystemet. Anmälan var därför inte helt ogrundad. Arbetsdomstolen uttalade att ”en myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten”. Möjligtvis, sade domstolen, kan det vara tillåtet om anmälaren är en anställd med en utpräglad förtroendeställning som är direkt ansvarig för myndighetens beslut eller liknande. Vidare uttalade domstolen att det finns vissa möjligheter att ingripa om det föreligger allvarliga samarbetsproblem, även om problemen delvis härrör från att den anställde nyttjat sin yttrande- och meddelarfrihet.<sup>91</sup> Arbetsgivaren hade inte haft skäl att skilja arbetstagaren från anställningen.

---

<sup>91</sup> Detta uttalande torde ha sin grund i ett tidigare avgjort rättsfall, AD 2000 nr 76, där en direktör vid invandrarverket sades upp p.g.a. samarbetssvårigheter som uppstått efter att han deltagit i en presskonferens. Det var den därpå följande stora uppmärksamheten som gavs i media som startat den kedja av händelser som ledde fram till uppsägningen. Enligt arbetsdomstolen var det möjligt att samarbetsproblem hänförliga till den anställdes person också kunde ha förekommit. Hur det än stod till med den saken ansåg domstolen att ett

Nyligen avgjorde arbetsdomstolen ytterligare ett mål angående rätten att kritisera arbetsgivaren, AD 2011 nr 15. Rättsfallet rör avslöjanden av missförhållanden på Södertälje sjukhus, och har fått stor medial uppmärksamhet. Meddelaren, en undersköterska, har utsetts till ”årets visselpipa” av anti-korruptionsorganisationen Transparency Internationals svenska avdelning.<sup>92</sup> Den anställde hade vid flera tillfällen upplevt att kollegor omtalat patienter med invandrarbakgrund på ett rasistiskt sätt. För att få bukt med de problem han ansåg föreligga deltog han i tv-programmet Debatt. Därefter höll sjukhusledningen möten med honom. Dessa möten spelade den anställde in med en dold mikrofon. Delar av upptagningarna spelades sedan upp vid ett andra deltagande i Debatt. Anklagelserna hade lett till samarbetsproblem bland personalen, som sjukhuset vidtagit ett antal åtgärder för att komma till rätta med. Enligt anställningsavtalet skulle arbetstagaren arbeta treskift, men denne hade under lång tid endast arbetat natt på intensivvårdsavdelningen. Efter en tid förflyttades dock den anställde till en annan avdelning där det var meningen att han även skulle utföra arbete på dagtid. Tvisten rörde huruvida arbetsgivaren brutit mot en kollektivavtalsbestämmelse, enligt vilken vägande skäl måste finnas för att en förflyttning ska få genomföras. Arbetsgivarparten menade att förflyttningen föll inom arbetskyldigheten och att den inte haft samband med utnyttjandet av den grundlagsfästa yttrandefriheten. Istället menade sjukhuset att den vidtagits p.g.a. verksamhetsrelaterade skäl, eftersom samarbetsproblemen innebar en säkerhetsrisk för patienterna. Dessutom var avsikten att flera nattarbetande anställda, som en hälsofrämjande åtgärd, på sikt skulle övergå till treskift. Arbetsdomstolen hänvisade till sina tidigare avgöranden,<sup>93</sup> och kom fram till att en myndighet som huvudregel inte får ingripa mot en anställd för att denne genom att använda sina grundlagsrättigheter vållar verksamhetsstörningar eller skadar myndighetens anseende och dennas förtroende hos allmänheten. Dock, uttalade rätten, bör det vara tillåtet för arbetsgivaren att ingripa om samarbetssvårigheterna är allvarliga, även om samarbetsproblemen härrör från den anställdes utnyttjande av grundlagsrättigheterna. Typen av verksamhet är central vid bedömningen. Att samarbetet fungerar på en intensivvårdsavdelning är ytterst viktigt för att garantera dessa högriskpatienters säkerhet. Domstolen menade också att den anställde till viss del haft sig själv att skylla för att hans kollegor nu hade ett bristande förtroende för honom, då han i hemlighet spelat in deras samtal. Ett av samtalens syften var att återuppbygga ett förtroende. En av hans kollegor frågade honom även rakt ut om han tänkte spela in samtalen, vilket han förnekade. Arbetsdomstolen gick på arbetsgivarpartens linje, och fann att förflyttningen varit motiverad och att den inte vidtagit som en bestraffning för att han använt sig av sina grundlagsfästa rättigheter.

---

ingripande varit nödvändigt då problemen var så långt fortskridna. Dock ansågs arbetsgivaren inte ha uppfyllt omplaceringsskyldigheten och uppsägningen kunde därför inte godtas.

<sup>92</sup> Andersson, 2010, s. 9.

<sup>93</sup> AD 1991 nr 106, AD 2000 nr 76, samt AD 2003 nr 51.

Av ovanstående rättsfall torde man kunna dra slutsatsen att offentligt anställda som huvudregel är skyddade när de lämnar information till en myndighet eller till media, även om klara bevis saknas och utan att först ge arbetsgivaren möjlighet att vidta åtgärder för att komma tillrätta med problemen, men att ett ingripande av arbetsgivaren kan vara berättigat i vissa fall. Ett sådant undantag kan föreligga om det finns allvarliga samarbetsproblem och typen av verksamhet påkallar det, även om samarbetssvårigheterna uppkommit som en följd av att den anställda utnyttjat de grundlagsfästa fri- och rättigheterna.

Liksom grundlagarna gäller också offentlighets- och sekretesslagen uteslutande i förhållande till det allmänna.<sup>94</sup> Detta innebär att anställda i offentlig sektor kan yppa uppgifter som omfattas av tystnadsplikt till media, så länge tystnadsplikten inte är kvalificerad och avslöjandet sker uppsåtligt, utan att meddelarskyddet enligt tryckfrihetsförordningen respektive yttrandefrihetsgrundlagen går förlorat. Om den anställda däremot givit samma uppgifter till en familjemedlem, uppkommer ansvar enligt brottsbalken 20:3 oavsett om den anställdes agerande varit uppsåtligt eller oaktsamt, jfr AD 2000 nr 14.<sup>95</sup>

Förutom det skydd som följer av grundlagarna skyddas offentligt anställda också av Europakonventionen, som sedan 1990-talet gäller som svensk lag. Konventionen är därför tillämplig mellan arbetstagare och arbetsgivare inom den offentliga sektorn.<sup>96</sup> Den praktiska betydelsen av detta är dock troligtvis inte så stor, eftersom skyddet för offentliganställdas yttrandefrihet tycks vara starkare i svensk rätt än vad konventionen kräver. Fallen *Ahmed and others v. United Kingdom* och *Rekvenyi v. Hungary* kan få exemplifiera detta genom att jämföras med arbetsdomstolens inställning i AD 1991 nr 106 och AD 2007 nr 20. Arbetsdomstolen fann i dessa fall att arbetsgivarens ingripanden varit otillåtna, trots att kriminalvårdaren respektive polismannen uttryckt rasistiska åsikter. Arbetsdomstolen tycks anse att det i det enskilda fallet måste föreligga en risk för att den anställda inte lever upp till de etiska krav som kan ställas på en person med en viss befattning. Vilka åsikter en offentligt anställd ger uttryck för privat tycks i princip vara betydelselöst, så länge arbetstagaren agerar korrekt inom ramen för sin tjänsteutövning och uttalandena inte är brottsliga. I rättsfallen från Europadomstolen hade offentliga tjänstemäns respektive polisers yttrandefrihet begränsats i lag. Lagstiftningen förbjöd dessa personer att engagera sig politiskt. Europadomstolen fann att inskränkningarna var tillåtna enligt art. 10, trots deras generella karaktär.

### 2.3.2 Möjligheter till avtalsreglering

Enligt regeringsformen 2:12 får offentligt anställdas yttrandefrihet bara begränsas genom lagstiftning och endast i vissa situationer. Det allmänna får således inte ingå avtal med sina anställda, vare sig direkt eller via

<sup>94</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 252.

<sup>95</sup> Ds 2001:9, s. 21.

<sup>96</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 251.



kollektivavtal, om andra begränsningar av yttrande- och meddelarfriheten än som anges i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Ett sådant fall har dock aldrig prövats, men JO har uttalat att en överenskommelse mellan en offentlig tjänsteman och en myndighet om att tjänstemannen inte ska utnyttja sin yttrandefrihet inte är bindande för denne.<sup>97</sup> Att anställda i exempelvis sjukvården ofta får skriva under sekretessförbindelser kan dock få betydelse vid bedömningen av om ett brott mot tystnadsplikten begåtts med uppsåt eller av oaktsamhet.<sup>98</sup> En annan sak är att arbetsgivaren kan införa ordningsföreskrifter angående vem som i egenskap av företrädare för denne får uttala sig och om vad som får sägas.<sup>99</sup>

### 2.3.3 Lex Sarah och lex Maria

I vissa fall har anställda en skyldighet att anmäla missförhållanden. En sådan skyldighet föreskrivs i lex Sarah. Lagen utgörs egentligen av en enda paragraf i socialtjänstlagen 14:2 respektive lagen om stöd och service till funktionshindrade 24 a §. Innebörden är att den som uppmärksammar eller får kännedom om ett allvarligt missförhållande i omsorgerna om någon enskild genast ska anmäla detta till socialnämnden (respektive till den nämnd fullmäktige utsett, se 22 § LSS). Anmälningsskyldigheten enligt lex Sarah gäller inte bara för offentligt anställda inom omsorg om äldre personer eller personer med funktionshinder, utan även anställda inom motsvarande yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet. Anmälan ska då ske till den som är ansvarig för verksamheten. Den som underlåter att anmäla riskerar dock inga påföljder, eftersom syftet med lagen främst är att vara ett stöd för att personalen ska våga ta steget och göra en anmälan.<sup>100</sup> Anställda som gör en lex Sarah-anmälan anses inte begagna sig av sin meddelarfrihet. Den som anmäler riskerar inte heller att bryta mot sekretess eller tystnadsplikt, allt eftersom en lex Sarah-anmälan är en lagstadgad skyldighet.<sup>101</sup>

En liknande bestämmelse finns för hälso- och sjukvården i patientsäkerhetslagen 3:5, den s.k. lex Maria. Om en patient i samband med hälso- och sjukvård drabbats av eller utsatts för risk att drabbas av allvarlig skada eller sjukdom skall vårdgivaren snarast anmäla detta till socialstyrelsen. Lex Maria skiljer sig från lex Sarah på så sätt att det enligt den förra inte är personalen som gör själva anmälan. Istället är det vårdgivarens utredning av det missförhållande som personalen rapporterat som är avgörande för om en lex Maria anmälan är påkallad.<sup>102</sup>

---

<sup>97</sup> Ds 2001:9 s. 20 och JO 2000/01 s. 544.

<sup>98</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 252.

<sup>99</sup> Utvecklingsrådet, 2002, s. 20.

<sup>100</sup> Zeteo's lagkommentar till SoL 14:2.

<sup>101</sup> Handbok för socialtjänsten, 2010, s. 132.

<sup>102</sup> Handbok för socialtjänsten, 2010, s. 20.

## 2.4 Privat sektor

I detta avsnitt behandlas privatanställdas yttrandefrihet och kritikerätt mot bakgrund av den i 2.2 beskrivna lojalitetsplikten. Den reglering som finns grundas främst på rättspraxis, eftersom grundlagarna inte är tillämpliga på förhållanden mellan enskilda. Vidare behandlas möjligheten att begränsa privatanställdas yttrandefrihet på avtalsmässig väg, samt regleringen i företagshemlighetslagen. Det bör poängteras att anmälningsplikten enligt lex Sarah och lex Maria gäller även för anställda i motsvarande privatägda verksamheter.

### 2.4.1 Grunden för privatanställdas yttrandefrihet och kritikerätt

Grundlagarnas bestämmelser om yttrande- och meddelarfrihet gäller alltså i förhållande till det allmänna, och således inte mellan arbetstagare och arbetsgivare inom den privata sektorn. Sverige har dock ratificerat Europakonventionen och Arbetsdomstolen är därför i viss utsträckning skyldig att upprätthålla art. 10 även mellan en anställda och arbetsgivare inom den privata sektorn, se avsnitt 2.1.1. I samma avsnitt diskuterades också frågan om Europakonventionens tillämplighet mellan enskilda, och att konventionen kan ges sådan direkt tillämplighet inom ramen för de nationella rättsordningarna. Konventionen gäller sedan införandet av inkorporeringslagen som svensk lag.<sup>103</sup> Arbetsdomstolens inställning i fråga om konventionens tillämplighet mellan enskilda är något oklar. I det s.k. *Samaritenfallet*<sup>104</sup> som rörde privata arbetstagares yttrandefrihet, verkar domstolen ha ansett att det inte föreligger några positiva förpliktelser i förhållande till art. 10.<sup>105</sup> Ett år senare avgjordes dock det s.k. *Kellermanfallet*,<sup>106</sup> som visserligen rörde den negativa föreningsrätten enligt art. 11, men som ändå skulle kunna tolkas som en ändrad inställning i rättspraxis. Där konstaterades att fastän frågan om tillämplighet mellan enskilda inte behandlats i inkorporeringslagens förarbeten var avsikten att konventionen skulle kunna tillämpas direkt av myndigheter och domstolar, på så vis att de artiklar som kan vara av betydelse mellan enskilda även ska kunna tillämpas i sådana tvistemål.<sup>107</sup> Observera att Arbetsdomstolen i *Kellerman* tillämpade konventionen direkt mellan enskilda, vilket inte är detsamma som att ge den direkt tillämplighet. Det senare innebär endast att konventionen ska tillämpas i nationell domstol mellan den enskilde och staten. Arbetsdomstolen verkar således ha tagit konventionens betydelse i nationell rätt ett steg längre.<sup>108</sup> Här bör dock läggas in en brasklapp, då

---

<sup>103</sup> Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>104</sup> AD 1997 nr 57.

<sup>105</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 252.

<sup>106</sup> AD 1998 nr 17.

<sup>107</sup> Westregård, 2002, s. 298 och Johansson, 1998, s. 17.

<sup>108</sup> Johansson, 1998, s. 17.

arbetsdomstolens avgörande i *Kellerman* kom före Europadomstolens dom i *Fuentes Bobo v. Spain*. Det är därför tänkbart att arbetsdomstolen idag skulle nöja sig med att konstatera att staterna har vissa positiva förpliktelser, och inte gå så långt som man tycks ha gjort i *Kellerman*.<sup>109</sup> Eftersom det ännu inte finns något fall där arbetsdomstolen givit art. 10 direkt tillämpning mellan enskilda är det omöjligt att uttala sig om i vilken utsträckning domstolen skulle vara beredd att ge en sådan effekt åt denna i privata anställningsförhållanden.

I detta sammanhang bör regeln i offentlighets- och sekretesslagen 13:2 nämnas. Även om det inte innebär någon direkt tillämplighet av grundlagarna på privata anställningsförhållanden, så tillerkänns anställda och uppdragstagare i bl.a. kommunala företag och myndighetsutövande privata bolag nu en meddelarfrihet liknande den för offentligt anställda.<sup>110</sup> Såväl brott mot repressalieförbudet som efterforskningsförbudet är nu straffsanktionerat på samma sätt för dessa "blandade" sektorer som i offentlig sektor.<sup>111</sup> VD och styrelsemedlemmar omfattas dock inte av bestämmelserna.<sup>112</sup>

I dagsläget finns således inget sanktionsförbud i den rent privata sektorn liknande det meddelarfriheten medför för offentligt anställda, och inget hindrar att arbetsgivaren efterforskar vem som t.ex. lämnat uppgifter till media. Däremot tillkommer källskyddet enligt tryckfrihetsförordningen 3:3 och yttrandefrihetsgrundlagen 2:3 även privatanställda.<sup>113</sup> Källskyddet kan i princip bara brytas om domstol påkallar det och när åtal ägt rum eller när en person är skäligen misstänkt för att t.ex. uppsåtligen ha avslöjat information belagd med kvalificerad sekretess. Domstolen får inte fråga vem som lämnat meddelandet, utan bara om den misstänkta personen är identisk med den som lämnat meddelandet.<sup>114</sup>

Kritikrätten måste vägas mot arbetsgivarens anspråk på lojalitet. Nedanstående rättsfall angående privatanställdas kritikrätt har följaktligen betydelse även för lojalitetspliktens omfattning. De två mest centrala rättsfallen är AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57.<sup>115</sup> Det förstnämnda, det s.k. *Värö Bruk* målet, rörde en processoperatör vid ett pappersbruk som enligt arbetsgivaren agerat illojalt. Den anställde hade bl.a. varit kritisk till att ingen beredskapsplan fanns i händelse av en kärnkraftsolycka vid det närbelägna Ringhalsverket. En anmälan gjordes till Länsstyrelsen, och den anställde publicerade även en artikel om saken i en arbetsplatstidning. I samma tidning publicerade han också uppgifter om vilka kemikalie mängder bruket använde. I kommunfullmäktige och i en dagstidning framförde han också kritik mot företagets beslut att avveckla sin egen räddningsstyrka och

---

<sup>109</sup> Jfr resonemanget i Källström och Malmberg, 2009, s. 251f.

<sup>110</sup> Lunning och Toijer, 2010, s. 399.

<sup>111</sup> Prop. 2009/10:81, s. 44.

<sup>112</sup> Lunning och Toijer, 2010, s. 399.

<sup>113</sup> Viklund, 2010, s. 643f.

<sup>114</sup> Karnov's lagkommentar till TF 3:3.

<sup>115</sup> Viklund, 2010, s. 650.

i stället köpa tjänsten av kommunen. Arbetsdomstolen diskuterade rättsläget angående lojalitetsplikt och tystnadsplikt, och fastslog att för brott mot sådan tystnadsplikt som följer indirekt av anställningsavtalet ska det röra sig om uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt. Detta följer av lojalitetspliktens centrala punkt; att den anställde inte får skada arbetsgivaren. För brott mot tystnadsplikten fordras följaktligen att informationens avslöjande varit ägnat att skada arbetsgivaren. Arbetsdomstolen påpekade dock att detta inte är det enda kriteriet av betydelse utan att en samlad bedömning av omständigheterna måste göras i det enskilda fallet. Endast på den punkt som gällde kemikalievärdena befanns arbetstagaren ha brutit mot tystnadsplikten. Domstolen fann att informationen var sådan att arbetsgivaren inte önskade ge spridning åt den, att det kunde skada företaget om konkurrerande verksamheter tog del av uppgifterna samt att uppgifterna spreds på ett sådant sätt att risken för att utomstående skulle få del av dem varit uppenbar. Omständigheterna i övrigt gjorde dock att uppsägningen ändå inte var godtagbar; den anställde hade efter att han fått tillsägelse om det olämpliga i sitt agerande tagit till sig av kritiken och inte yppat information av det slaget igen. För att brott mot icke kvalificerad tystnadsplikt ska berättiga en uppsägning förutsätts sammanfattningsvis att det efter en samlad bedömning framgår att arbetstagaren handlat i syfte att orsaka arbetsgivaren skada, samt att den anställde inte upphört med sitt beteende vid tillsägelse. Också i det andra centrala rättsfallet anklagades en anställd för att genom kritiska uttalanden ha agerat illojalt gentemot arbetsgivaren. I denna dom, som brukar kallas för *Samariten*, hade tre ambulanssjukvårdare uttalat sig kritiskt om arbetsgivaren i tv, press samt till myndighet, och blev därefter uppsagda med hänvisning till illojalitet. Kritiken bestod främst i att det var svårt att få kontakt med bolagets ansvariga, och att fel ofta uppstod i bilarna. De började därför anteckna alla fel som uppstod, och överlämnade sedan denna "dagbok" till behörig myndighet samt till en facklig tidskrift. Arbetsdomstolen fann dock att underhållet av fordonen inte eftersatts och att bolaget uppfyllde myndighetsföreskrifterna. Några allvarliga missförhållanden förelåg därför inte. Däremot var personalens kritik angående svårigheterna att vid behov få tag i de ansvariga och av ledningens attityd mot de anställda befogad. Anmälan till myndighet gjordes först efter att man förgäves försökt uppnå rättelse genom kontakt med arbetsgivaren. Kritikkrätten hade därför inte överskridits genom överlämnandet av "dagboken" till myndigheten. Uttalandena i media gav en mycket negativ bild av bolaget. De mest graverande uttalandena gjordes dock efter det att uppsägningarna vidtagits. Inga felaktiga eller överdrivna uttalanden förekom innan uppsägningarna och saklig grund saknades därför. Arbetsdomstolen fäste vikt vid att arbetsgivaren inte tagit kritiken på allvar, "dagbokens" överlämnande till tidningen var därför ursäktligt. Den lämnades också till den fackliga tidningen och inte till dagspressen. Det stora genomslag detta skulle få i media kunde därför svårligen ha förutsetts. Det fästs följaktligen stor vikt vid om den anställde först talat med arbetsgivaren vid bedömningen av om ett skiljande från anställningen varit sakligt.

Om gränserna för privatanställdas yttrandefrihet i allmänhet handlar AD 2007 nr 53. En tunnelbaneförare tillika facklig ordförande<sup>116</sup> ansågs ha uppträtt på ett klart olämpligt sätt mot såväl andra arbetstagare som arbetsledningen genom diverse nedvärderande och kränkande uttalanden och ett allmänt aggressivt beteende med plötsliga vredesutbrott. Han hade också i en tv- intervju anklagat bolaget för bristande säkerhet. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren på ett allvarligt sätt åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen och att avskedandet av honom varit lagenligt. Vid bedömningen fästes vikt vid att uppträdandet pågått under lång tid och att det fortsatt trots ett flertal varningar. Två ledamöter var skiljaktiga och hävdade att det inte funnits grund för avskedande, men däremot saklig grund för uppsägning. Ett liknande fall är AD 2006 nr 103, där en anställd i en idrottsförening avskedats sedan denne kritiserat styrelsen via e-post som nått flera tusen personer. Enligt domstolen var meddelandena ägnade att skada föreningens anseende. De var kränkande och aggressiva och utgjorde inte saklig kritik. Kritikrätten hade överskridits och arbetstagarens agerande bedömdes som illojalt. Av dessa rättsfall torde följa att anställda som kritiserar arbetsgivaren/arbetsplatsen måste ha ett visst underlag för kritiken och framföra den på ett seriöst och sakligt sätt för att inte riskera att handlandet anses illojalt.

I AD 1982 nr 159 krävde en anställd vid en privatskola styrelsens avgång genom en skrivelse till densamma. En kopia och ett följebrev sändes också till elevernas föräldrar. Arbetsdomstolen ansåg att bakgrunden till den anställdes handlande gjorde detta förståeligt, även om det varit olämpligt. Bakgrunden var dåligt samarbete och missämja mellan en grupp anställda på ena sidan och rektorn och några andra anställda på den andra. Den avskedade läraren tillhörde dem som stod på rektorns sida. I samband med att denne avskedades fick läraren ett anonymt och personligt kränkande brev. Hon påpekade problematiken till styrelsen, men fick inget gehör. Brevet till föräldrarna skickades först efter att hon varslats om avsked. Enligt domstolen förelåg inte ens saklig grund för uppsägning. Stor vikt måste således fästas vid omständigheterna i det enskilda fallet. Här tydde allt på att brevet skickats till föräldrarna i syfte att få stöd och kunna förhindra avskedandet av henne.

Om anmälan av missförhållanden till myndighet handlade AD 1961 nr 27. En av SAS anställd flygmaskinist publicerade en artikel med uppgifter om bl.a. organisation, ekonomi och personalfrågor. Uppgifterna låg till grund för kritik om att det förelåg brister i SAS underhållstjänst och flygsäkerhet. Enligt kollektivavtalet fick sådan information inte röjas för utomstående personer. Arbetsdomstolen fann att artikeln varit ägnad att skada bolaget och att brott mot lojalitetsplikten förelåg, samt att arbetstagaren borde ha valt en annan kanal för sin kritik. Arbetstagarens omedelbara avskedande ansågs berättigat. Betydelsen av att kritiken först framförs på intern väg tydliggjordes även i AD 1986 nr 95. Där uttalade domstolen att det inte

---

<sup>116</sup> Observera att en facklig förtroendeman ofta har en längre gående kritikrätt än övriga arbetstagare till följd av specialregler i förtroendemannalagen, medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.

finns något absolut förbud mot att göra en anmälan till behörig myndighet, men att detta kan ske på ett sådant sätt eller under sådana omständigheter att anmälan innefattar ett lojalitetsbrott. Enligt domstolen måste en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet göras. Ju allvarigare missförhållanden det rör sig om, desto troligare är det att en anmälan till myndighet utan att först ta upp problemen med arbetsgivaren anses berättigad. Arbetsgivaren har, fastslog Arbetsdomstolen, vanligtvis ett berättigat anspråk på att kritiken först tas upp internt, åtminstone om det inte rör sig om missförhållanden av mycket allvarlig art. Detta befogade anspråk är särskilt starkt om arbetsgivaren t.ex. är beroende av myndighetens tillstånd för verksamhetens bedrivande (i detta fall utskänkningstillstånd). Av AD 1961 nr 27 och AD 1986 nr 95 kan utläsas att privatanställda inte bara är förhindrade att kritisera arbetsgivaren i media, utan att de ibland inte heller har möjlighet att göra en anmälan till myndighet om inte arbetsgivaren först får rättelsemöjlighet.

För fackliga förtroendemän, skyddsombud och liknande gäller delvis andra regler då sådana personers kritikrätt av naturliga skäl är mer omfattande. AD 1987 nr 65 rörde en facklig förtroendeman tillika pilot som riktat kritik mot arbetsgivaren p.g.a. vissa förhållanden som enligt förtroendemannen utgjorde säkerhetsrisker. Arbetsdomstolen kom fram till att den underrättelse om uppsägning som tillställts honom hade ett föreningsrättskränkande syfte enligt medbestämmandelagen 8 §. Domstolen hänvisade till förtroendemannalagens proposition, enligt vilken det ska ställas stränga krav på den av arbetsgivarsidan åberopade bevisningen när det rör sig om en uppsägning av en facklig förtroendeman. I AD 1988 nr 162 hade en hissreparatör, som även var facklig förtroendeman och huvudskyddsombud, sagts upp med hänvisning till illojalt beteende. Illojaliteten ansågs främst bestå i att han skrivit ett brev till statens anläggningsprovning efter att ha upptäckt brister i monteringen av en hiss. Arbetsgivarsidan menade att felet inte varit så allvarliga som han låtit påskina. Arbetsdomstolen fann dock att felet inte varit bagatellartade och att arbetstagaren i egenskap av huvudskyddsombud därför haft fog att reagera som han gjorde. Det kan påpekas att monteringen av hissen godkänns av statens anläggningsprovning och det kunde därför inte läggas den anställde till last att han inte först påpekat felet internt.<sup>117</sup> Även det ovan nämnda rättsfallet AD 2007 nr 53 visar på fackliga förtroendemäns långtgående yttrandefrihet och kritikrätt.

## 2.4.2 Möjligheter till avtalsreglering

Grundlagarna hindrar inte att arbetsgivare i privat sektor avtalar om tystnadsplikt med sina anställda och om vad som ska gälla vid brott mot denna.<sup>118</sup> Reglering kan ske antingen i personliga avtal eller i kollektivavtal. Sekretessbestämmelser i enskilda avtal är i vissa branscher vanliga. Kollektivavtalsmässigt finns tystnadspliktbestämmelser i exempelvis

---

<sup>117</sup> Se t.ex. AD 1986 nr 95.

<sup>118</sup> Ds 2001:9, s. 28.

journalistavtalet och i de privata tjänstemannaavtalen. I de senare står att diskretion angående företagsangelägenheter; driftsförhållanden, affärsangelägenheter, prissättningar, konstruktioner, experiment och dylikt ska iakttas. Några rättsfall angående tolkning av sådana klausuler existerar dock i princip inte.<sup>119</sup> Avtalsreglering kan hindras av företagshemlighetslagen då det inte är möjligt att avtalsvägen utsträcka tystnadsplikten längre än vad företagshemlighetslagen 1-2 § tillåter.<sup>120</sup> Vissa lagregler om tystnadsplikt finns också för specifika yrkesgrupper, bl.a. för anställda inom privat sjukvård.<sup>121</sup> Anställda inom vård och omsorg har också en lagstadgad anmälningsplikt i vissa situationer som inte kan avtalas bort.<sup>122</sup> Den yttersta gränsen för avtalsfriheten sätts av avtalslagen 3 kap. och allmänna rättsprinciper som god sed på arbetsmarknaden. Förutom avtalsreglering kan tystnadsplikten i viss utsträckning bestämmas ensidigt av arbetsgivaren genom ordningsföreskrifter.<sup>123</sup> Dessa är dock oftast mycket allmänt formulerade.<sup>124</sup> Det bör observeras att i avsaknad av uttrycklig reglering anses tystnadsplikt underförstått följa av anställningsavtalet som en del av lojalitetsplikten.<sup>125</sup>

### 2.4.3 Företagshemlighetslagen

Företagshemlighetslagen är tänkt att öka privatanställdas meddelarfrihet genom att de trots eventuell avtalad tystnadsplikt har rätt att avslöja allvarliga missförhållanden och brott till media.<sup>126</sup> I förarbetena nämns ingenting om relationen mellan företagshemlighetslagens 2 § och den arbetsrättsliga kritikrätten, och relevant praxis saknas. Således finns ännu ingen redogörelse för vilket förhållande som råder mellan yttrandefriheten enligt 2 § 2 st. och anställdas kritikrätt. Fahlbeck tar dock upp ett antal punkter där dessa torde skilja sig åt:

*”Arbetstagares kritikrätt är emellertid inte begränsad till enbart information om brott varpå fängelse kan följa eller allvarliga missförhållanden. I den meningen är den vidsträcktare än offentlighetsområdet enligt 2 § 2 st. Kritikrätten medger dock inte att arbetstagare anskaffar eller utnyttjar informationen. En procedurmässig skillnad mellan dessa regler är vidare att arbetstagare i princip åtnjuter kritikrätt endast om hänvändelse tidigare skett till arbetsgivaren men inte lett till resultat. Något motsvarande krav finns inte i 2 § 2 st.”<sup>127</sup>*

De båda första lagrummen i företagshemlighetslagen är de mest centrala för meddelarfriheten. 1 § 1 st. lyder:

---

<sup>119</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 253.

<sup>120</sup> Fahlbeck, 2004, s. 227.

<sup>121</sup> Fahlbeck, 2004, s. 113 och s. 68.

<sup>122</sup> Se avsnitt 2.3.3.

<sup>123</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 253.

<sup>124</sup> Fahlbeck, 2004, s. 109.

<sup>125</sup> Schmidt, 1994, s. 261.

<sup>126</sup> Ds 2001:9, s. 29.

<sup>127</sup> Fahlbeck, 2004, s. 263.

*1 § Med företagshemlighet avses i denna lag sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende.*

För att en uppgift ska omfattas av begreppet företagshemlighet, krävs att de rekvisit som uppställs i 1 § 1 st. är uppfyllda. Det ska först och främst röra sig om *information om affärs- eller driftförhållande i näringsidkares rörelse*. Informationen behöver inte nå upp till en viss verkshöjd e.d., utan i princip alla former av uppgifter omfattas. Informationen måste dock röra en näringsidkares affärs- eller driftförhållanden. Även detta krav är relativt enkelt att uppfylla då i princip all information om affärshändelser täcks.<sup>128</sup> Näringsidkarens (arbetsgivarens) verksamhet måste vara av ekonomisk art, något vinstintresse krävs däremot inte. Informationen måste ha med näringsidkarens affärs- eller driftförhållanden att göra för att den ska anses ha samband med dennes rörelse.<sup>129</sup> Vidare måste informationen *hållas hemlig* av näringsidkaren. I detta ligger ett krav på att informationen bara får vara känd av ett begränsat antal personer. Detta krav är lågt ställt och i princip hela arbetsstyrkan kan vara initierad i hemligheten, åtminstone om det rör sig om mindre företag. Det fordras också ett visst mått av aktivitet från arbetsgivarens sida för att hålla informationen hemlig. I realiteten ställs dock inte några krav på särskilda åtgärder från denne så länge det måste stå klart för arbetstagarna att informationen är avsedd att hemlighållas, vilket har sin grund i den starka lojalitetsplikt som råder inom den privata sektorn.<sup>130</sup> Det sista rekvisitet i 1 § 1 st. är att röjandet av uppgiften ska vara *ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende*. Någon skada behöver inte faktiskt ha uppstått. Den eventuella skadan behöver inte heller vara ekonomisk. För att kravet på skada i konkurrenshänseende ska vara uppfyllt ska konkurrensförmågan ha påverkats negativt till följd av företagshemlighetens avslöjande. Enligt lagrådet ska bara ”sådana kunskaper som har betydelse för en näringsidkare när han konkurrerar på marknaden med de konkurrensmedel som är förenliga med kravet på en sund konkurrens” skyddas av lagen. Företaget får således inte ha gjort sig skyldigt till någon typ av åtgärder som medfört att konkurrensen snedvridits.<sup>131</sup> Utanför begreppet företagshemlighet faller uppgifter om *bevisad brottslighet* och om särskilt allvarliga missförhållanden, eftersom ett sådant avslöjande inte anses ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende.<sup>132</sup>

Lagens tillämpningsområde begränsas av 2 § 1-2 st., som lyder:

*2 § Lagen gäller endast obehöriga angrepp på företagshemligheter.*

*Som ett obehörigt angrepp anses inte att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en näringsidkare för att offentliggöra eller inför en*

---

<sup>128</sup> Fahlbeck, 2004, s. 229f.

<sup>129</sup> Fahlbeck, 2004, s. 234f.

<sup>130</sup> Fahlbeck, 2004, s. 239ff. För en utveckling av rekvisiten, se AD 2003:21 och NJA 1998 s. 633.

<sup>131</sup> Fahlbeck, 2004, s. 85.

<sup>132</sup> Fahlbeck, 2004, s. 254.



*myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott, på vilket fängelse kan följa, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse.*

För att ett anskaffande/utnyttjande/avslöjande av en företagshemlighet ska vara straffbart krävs nämligen att detta agerande varit *obehörigt*. Att offentliggöra sina *misstankar* om brott eller allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen är inte obehörigt, enligt exemplifieringen i andra stycket. Observera att uppräkningsen inte är uttömmande utan att även andra situationer kan tänkas då ett avslöjande inte är obehörigt.<sup>133</sup> Förutom kravet att anskaffandet/utnyttjandet/röjandet inte får vara obehörigt krävs för straffrihet att det finns ett syfte att offentliggöra eller inför en myndighet eller annat behörigt organ avslöja informationen.<sup>134</sup> Med annat behörigt organ menas t.ex. skyddsombud och fackliga förtroendemän.<sup>135</sup>

Regleringen är inte helt enkel att förstå och en anställd som vill avslöja information enligt 1 och 2 § har komplicerade bedömningar att göra. För att röja uppgifter som skäligen kan misstänkas utgöra brott på vilket fängelse kan följa eller uppgifter som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande måste avslöjaren bedöma om han har ”tillräckligt fog” för avslöjandet. Om så inte är fallet riskeras skadestånd och/eller straff enligt företagshemlighetslagen, samt arbetsrättsliga påföljder som uppsägning eller avskedande.<sup>136</sup> Misstag om de faktiska förhållandena varpå brottsmisstankarna grundas läggs den anställde till last.<sup>137</sup> För brott mot företagshemlighetslagen kan dömas för företagsspioneri eller för olovlig befattning med företagshemlighet. Vidare kan den anställde bli skadeståndsskyldig, se FHL 3-10 §§.

En som är kritisk till om företagshemlighetslagen verkligen har medfört en utvidgning av meddelarfriheten på det sätt som åsyftades vid lagens införande är advokaten Lars Viklund. För det första menar han att det är ”oklart om lagtexten också avser i och för sig lagliga förhållanden som i ett senare skede kan utnyttjas i brottsliga sammanhang (t.ex. vapenexport som möjliggörs genom mutor och där vapen riskerar att hamna hos terroristgrupper)”. För det andra pekar han på att det är svårt för arbetstagaren att avgöra huruvida missförhållandet är allvarligt eller inte utifrån lagens synsätt. Enligt Viklund kan det inte uteslutas ”att själva existensen av lagen lett till själv censur och att arbetstagare som haft något att avslöja avstått från det”.<sup>138</sup>

Företagshemlighetslagen är tillämplig på hemligheter i näringsverksamhet, varför även offentlig sådan omfattas. Lagens betydelse är dock betydligt större för privata verksamheter då reglerna i tryckfrihetsförordningen,

---

<sup>133</sup> Fahlbeck, 2004, s. 253.

<sup>134</sup> Fahlbeck, 2004, s. 255f.

<sup>135</sup> Fahlbeck, 2004, s. 259f.

<sup>136</sup> Fahlbeck, 2004, s. 257f.

<sup>137</sup> SOU 1990:12, s. 184.

<sup>138</sup> Viklund, 2010, s. 647f.

ytrandefrihetsgrundlagen och offentlighets- och sekretesslagen är överordnade dem i företagshemlighetslagen.<sup>139</sup> Att offentlighets- och sekretesslagen gäller före företagshemlighetslagen för anställda i offentlig sektor innebär att dessa kan dömas enligt brottsbalken 20:3 om sekretessplikten enligt offentlighets- och sekretesslagen åsidosätts för att avslöja ett missförhållande på arbetsplatsen, även om avslöjandet är tillåtet enligt företagshemlighetslagen.<sup>140</sup> För att något ska anses utgöra en företagshemlighet krävs i offentlig sektor att uppgiften anses skyddsvärd även enligt offentlighets- och sekretesslagen, vars krav är betydligt högre ställda.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> Fahlbeck, 2004, s. 224.

<sup>140</sup> Fahlbeck, 2004, s. 59.

<sup>141</sup> Fahlbeck, 2004, s. 225.

### 3 Internationell reglering av whistleblowing

De internationella rättskällor som berör whistleblowing är främst Europakonventionen art. 10 och därtill hörande praxis, ILO:s konvention nr 158 och rekommendation nr 166, Europarådets konvention om korruption (ETS 174), samt Europarådets resolution 1729 och rekommendation 1916, bägge antagna under 2010.

Som tidigare nämnts skyddas yttrandefriheten av Europakonventionen art. 10. Det råder numera inget tvivel om att artikeln omfattar även anställda som yttrar sig angående sin arbetsplats, se t.ex. *Fuentes Bobo v. Spanien*. Europadomstolen kan inte ta upp mål mellan enskilda, exempelvis mellan en arbetstagare och arbetsgivare i privatägda verksamheter. Däremot anses staterna skyldiga att genom positiva åtgärder se till att enskildas rättigheter inte kränks genom att bl.a. införa ändamålsenlig lagstiftning. Konventionen skyddar whistleblowers genom presumtionen i art. 10 (1), att ”var och en har rätt till yttrandefrihet”. Det åligger sedan arbetsgivarsidan (staten) att visa att denna bör brytas med hänvisning till 10 (2).<sup>142</sup> Den centrala frågan är då huruvida inskränkningen ”är nödvändig i ett demokratiskt samhälle”, se avsnitt 2.1.1 för vad som krävs för att uppfylla detta rekvisit. I sin praxis har domstolen vidare fäst vikt vid bl.a. vilken kanal som använts för kritiken, om den varit välgrundad och om den haft ett allmänintresse.<sup>143</sup> De mest centrala rättsfallen från Europadomstolen i samband med whistleblowing torde vara de tidigare beskrivna målen *Fuentes Bobo v. Spanien* och *De Diego Nafria v. Spanien*, men även det mer nyligen avgjorda *Guja v. Moldova*<sup>144</sup> är av intresse i sammanhanget. En högt uppsatt offentligt anställd avskedades då denne läckt ett par sekretessbelagda brev till pressen. Breven avslöjade att parlamentets vice talman utövat påtryckningar på åklagarmyndigheten. Avskedandet befanns enligt domstolen strida mot art. 10, då extern whistleblowing i vissa fall kan vara motiverad. Allmänhetens intresse av att få ta del av information kan nämligen vara så starkt att det ter sig viktigare än att upprätthålla en lagstadgad sekretessplikt. Detta torde särskilt gälla avslöjanden om korruption, bedrägeri eller andra brott inom offentliga institutioner, vilket stöds av domstolens uttalande i *Busuioc v. Moldova*<sup>145</sup>: ”reporting on matters relating to management of public resources lies at the core of the media’s responsibility and the right of the public to receive information”.<sup>146</sup>

---

<sup>142</sup> Bowers m.fl., 1999, s. 123.

<sup>143</sup> Bowers m.fl., 1999, s. 127.

<sup>144</sup> Mål nr 14277/04 (2008).

<sup>145</sup> Mål nr 61513/00 (2004).

<sup>146</sup> Voorhoof och Cannie, 2010, s. 414f.

ILO, International Labour Organisation, är Förenta Nationernas fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.<sup>147</sup> ILO:s konvention nr 158 samt rekommendation nr 166 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ antogs 1982. Konventionen är bindande för de ratificerande staterna men får på valfritt sätt införlivas med nationell rätt, se art. 1. I art. 4 anges att uppsägning av en anställd bara är tillåten om det finns ett giltigt skäl hänförligt till den anställdes uppförande eller duglighet eller om den grundar sig på verksamhetsskäl. Enligt art. 5 (c) är en anställds klagomål, anmälan till behörig myndighet eller deltagande i ett rättsligt förfarande mot arbetsgivaren med anklagelser om lagöverträdelse inte giltiga skäl för uppsägning. ILO:s expertkommitté har uttalat att konventionens principer är en viktig rättskälla för arbetsdomstolar runt om i världen, oavsett om landet ratificerat konventionen eller inte.<sup>148</sup> Konventionen har använts i nationella domstolar av flera olika skäl, bl.a. för att tolka den egna lagstiftningen när denna är oklar eller ofullständig och för att stärka tillämpningen av den nationella rätten genom att visa på det fundamentala värdet av ett lagrum eller en rättslig princip. Konventionen har ibland också givits direkt tillämpning.<sup>149</sup> ILO:s påtryckningsmöjligheter för att få ratificerande stater att leva upp till konventionens bestämmelser är dock små, och består framförallt av diplomatiska påtryckningar och av skamstämpeln som följer av att inte leva upp till sina åtaganden.<sup>150</sup>

I art. 9 i Europarådets konvention om korruption (ETS 174) stadgas att: ”Varje part skall i sin nationella rätt föreskriva lämpligt skydd mot varje oberättigad påföljd för arbetstagare som har skälig anledning att misstänka korruption och som i god tro anmäler sina misstankar till ansvariga personer eller myndigheter”. Konventionen omfattar alltså inte avslöjanden riktade till media. I den tillhörande förklarande rapporten skriver rådet att alla repressalier som vidtas mot en anställd som larmat om korruption till ansvarig person eller myndighet är förbjudna, och att anmälan inte ska betraktas som ett brott mot tystnadsplikten. Under senare tid har det dykt upp nya tecken på att Europarådets medlemsländer i framtiden kan komma att lagstifta om skydd för whistleblowers. Den 29 april 2010 antog rådet resolution 1729. Där definieras vad som kan krävas av ett sådant skydd. Samma dag antog rådet också rekommendation 1916, i vilken medlemsstaterna anmodas att se över sin lagstiftning och att överväga en konvention till skydd för whistleblowers.<sup>151</sup> I resolution 1729 skriver rådet att potentiella whistleblowers ofta avskräcks av rädsla för repressalier eller avstår till följd av att deras varningar ändå inte skulle följas upp, vilket är till nackdel för allmänhetens intresse av en effektiv förvaltning och ansvarskänsla i både offentlig och privat verksamhet. Rådet hade uppenbarligen Englands reglering som en förebild för sitt förslag, då man

---

<sup>147</sup> <http://www.sweden.gov.se/sb/d/8270/a/74513> (Lydelse 110222).

<sup>148</sup> Note on convention No.158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, 2009, appendix V.

<sup>149</sup> Note on convention No.158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, 2009, s. 18.

<sup>150</sup> Vickers, 2002, s. 64.

<sup>151</sup> Sandgren, 2010.

skriver att det där införts en framtidsinriktad lagstiftning till skydd för whistleblowers. Enligt rådet bör medlemsstaternas lagstiftning ge ett skydd för whistleblowers som omfattar såväl privat som offentlig sektor, och att skyddade avslöjanden ska inkludera alla varningar angående olika former av brott och angrepp på mänskliga rättigheter som hotar liv, hälsa och frihet, samt alla andra legitima intressen enskilda har som föremål för den offentliga förvaltningen och skattebetalare; som aktieägare, anställda eller kunder hos privatägda företag. Rådet poängterar också som särskilt viktigt att staternas lagstiftning innehåller utförliga bestämmelser om åtgärder mot korruption, och hänvisar till konvention 174. Det är vidare viktigt att lagstiftningen ger medlemsstaternas regeringar och företagsledningar incitament att införa interna kontrollsystem för whistleblowing, som ska se till att avslöjarens identitet inte röjs utan dennes samtycke. Finns inget internt system eller kan det antas att det inte kommer att fungera, bör lagstiftningen även skydda extern whistleblowing så länge meddelaren är i god tro, d.v.s. har skälig anledning att ta de tänkta anklagelserna för sanna. Vilken effekt resolution 1729 kommer att få för den internationella utvecklingen på whistleblowingområdet ska bli intressant att följa.

Sammanfattningsvis kan sägas att alla de ovan nämnda internationella rättskällorna ger ett effektivare skydd åt offentligt anställda whistleblowers än till deras privatanställda motsvarigheter, eftersom det inom den offentliga sektorn anses finnas ett större allmänintresse av transparens. Kanalen för avslöjandet spelar också en viktig roll. Såväl offentligt anställda som privatanställda verkar i stor utsträckning ha möjlighet att anmäla brott till behöriga myndigheter, även om lojalitetsplikten måste beaktas i högre grad för privatanställda. Extern whistleblowing tycks framförallt vara möjlig under Europakonventionen samt i någon mån under resolution 1729, som dock inte är någon bindande rättsakt.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Lewis, 2010, s. 4.

## 4 Whistleblowing i svensk rätt

I svensk rätt saknas särskild lagreglering av whistleblowing, om man bortser från att avslöjanden om brott och andra grövre missförhållanden hos arbetsgivaren inte utgör obehöriga angrepp på företagshemlighet enligt företagshemlighetslagen 2 §. Av den tidigare redogörelsen för anställdas yttrandefrihet och kritikrätt bör dock vissa slutsatser kunna dras kring vad som gäller för sådana avslöjanden i offentlig respektive privat sektor.

### 4.1 Grundlagarnas, lojalitetspliktens och företagshemlighetslagens roll

Offentligt anställda whistleblowers skyddas genom det grundlagsstadgade meddelarskyddet, då meningen är just att ge insyn i myndigheternas maktutövning och att ge medborgarna möjlighet att kritisera hur denna sköts. Även om lojalitetsplikt existerar även i offentliga anställningar så väger samhällsintresset av information ofta tyngre. I AD 2003 nr 51 anmälde en arbetstagare sin arbetsgivare till arbetsmiljöinspektionen för kränkande särbehandling samt gjorde en brottsanmälan till åklagarmyndigheten. Detta skedde utan att först informera arbetsgivaren. Enligt Arbetsdomstolen har en offentligt anställd rätt att göra anmälan till myndighet utan att gå omvägen via arbetsgivaren, även om anmälan leder till skada för denne. Det kan sägas att sådana whistleblowers har meddelarskydd så länge inte sekretessbelagda handlingar lämnas ut eller sådant som omfattas av kvalificerad sekretess muntligen avslöjas. För att ett avslöjande av en uppgift som omfattas av icke kvalificerad sekretess ska vara skyddat måste det ske till den korrekta mottagarkretsen, vari bl.a. nyhetsbyråer och andra med möjlighet att offentliggöra informationen ingår. Avslöjandet är därför inte skyddat om det sker till exempelvis en privatperson, se AD 2000 nr 14. Offentligt anställda har således inte bara rätt att avslöja sina brottsmisstankar till myndighet utan även till media p.g.a. meddelarfriheten och repressalieförbudet.

För whistleblowers i privat sektor är det annorlunda då de inte omfattas av det grundlagsfästa meddelarskyddet. De har dock ett visst skydd genom källskyddet i tryckfrihetsförordningen 3:3 och yttrandefrihetsgrundlagen 2:3, innebärande att tidningsredaktioner/nyhetsbyråer inte får avslöja en källa utan samtycke. Ett av de mest intressanta rättsfallen där Arbetsdomstolen kommenterat något som kan liknas vid whistleblowing är AD 1986 nr 95. Domstolen förde där ett utförligt resonemang kring privatanställdas lojalitetsplikt och kritikrätt. Den senare ansågs öka med graden av missförhållande och med missförhållandets betydelse för arbetstagarna själva, t.ex. för deras personliga säkerhet. Vidare krävs att arbetstagaren framför sin kritik sakligt, och det är av stor betydelse om kritiken först tagits upp internt. Om anklagelserna saknar grund tyder det på ett illojalt beteende. Dessa krav fortsätter att upprepas i rättspraxis. I

exempelvis AD 2006 nr 103 sades att för att meddelaren ska vara skyddad måste kritiken framföras på ett sakligt sätt och syftet får inte vara att orsaka arbetsgivaren skada. Rättspraxis implicerar att även privatanställda i någon utsträckning kan kritisera arbetsgivaren i media, förutsatt att uttalandena inte är felaktiga eller överdrivna, jfr AD 1997 nr 57. Observera att företagshemligheter bara får avslöjas till behörig myndighet, skyddsombud eller liknande och bara för att påtala brottslighet med fängelse i straffskalan eller andra allvarliga missförhållanden. Whistleblowing som avslöjar företagshemligheter får således enligt företagshemlighetslagen aldrig ske till media. Skäligen misstanke ska föreligga för att ansvarsfrihet ska inträda. ”Ansvar inträder inte för den som hade grundad anledning att tro att en företeelse inom företaget var brottslig eller på annat sätt förkastlig, även om hans antagande senare skulle visa sig felaktigt”, enligt lagkommentaren i Karnov.<sup>153</sup> Den rätt privatanställda ges att avslöja sina brottsmisstankar enligt företagshemlighetslagens 2 § kan inte avtalas bort.

## 4.2 Interna kontrollsystem och personuppgiftslagen

I USA infördes år 2002 lagstiftning som kräver inrättande av interna system för whistleblowing genom redovisningslagen the Sarbanes-Oxley Act (SOX). Systemet kan t.ex. bestå av en mailadress eller en telefontjänst, där misstankar om missförhållanden och brott kan avslöjas anonymt. Att efterforska meddelarens identitet kan ge upp till tio års fängelse. Alla inom företaget kan anmälas, oavsett ställning.<sup>154</sup>

Anledningen till att de amerikanska reglerna behandlas här är att de omfattar amerikanska företags europeiska dotterbolag samt europeiska bolag som är börsnoterade i USA.<sup>155</sup> Bestämmelserna gäller därför en del svenska företag. Dessa är dock också skyldiga att följa personuppgiftslagens (PUL) regelverk.<sup>156</sup> Enligt personuppgiftslagen får uppgifter om brottsmisstankar endast handläggas av myndigheter, men så länge företaget följer Datainspektionens föreskrifter är interna kontrollsystem tillåtna även i Sverige. Det finns dock vissa principiella skillnader mellan the Sarbanes-Oxley Act å ena sidan och personuppgiftslagen och Datainspektionens inställning å den andra. Datainspektionen anser att whistleblowingsystem bara ska användas när det är sakligt motiverat att inte använda sedvanlig internrapportering, varför det i Sverige bara är möjligt att anmäla personer i ledande ställning eller som innehar nyckelpositioner.<sup>157</sup> Ytterligare en skillnad är att reglerna i the Sarbanes-Oxley Act endast är inriktade på att skydda whistleblowers medan personuppgiftslagen är minst lika inriktad på

---

<sup>153</sup> Karnov's lagkommentar till FHL 2 §.

<sup>154</sup> Örnerborg, 2011, s. 28.

<sup>155</sup> Saelens och Galand, 2006, s. 170.

<sup>156</sup> Personuppgiftslagen implementerar dataskyddsdirektivet 95/46/EG.

<sup>157</sup> Datainspektionens vägledning, 2010, s. 11. Någon rättspraxis om vad ledande ställning respektive nyckelposition innebär finns ännu inte, se Örnerborg, 2011, s. 28.

att skydda också den utpekade personen.<sup>158</sup> Skillnaderna mellan de amerikanska och svenska bestämmelserna ställer till problem för de företag som omfattas av båda regelsystemen då de riskerar sanktioner oavsett vilket regelverk de väljer att följa.<sup>159</sup> Om Sverige skulle införa lagstiftning med krav på interna kontrollsystem skulle kollisionen med personuppgiftslagen upphöra eftersom reglerna är subsidiära i förhållande till annan lagstiftning, se PUL § 2.

En arbetsgrupp inom Europeiska unionen, den s.k. Artikel 29-gruppen, lämnade år 2006 ett yttrande med riktlinjer för hur system för whistleblowing kan upprättas i enlighet med dataskyddsdirektivet. Yttrandet är inte bindande men har troligen ändå en stor inverkan på medlemsstaternas agerande, bl.a. överensstämmer Datainspektionens föreskrifter huvudsakligen med yttrandet. Däri framförs bl.a. synpunkter på om anmälningar bör kunna lämnas anonymt, något arbetsgruppen är negativt inställd till, bl.a. då det inte går att ställa följdfrågor och då anonyma angivelser kan försämra det sociala klimatet inom företaget. Anonyma anmälningar bör enligt yttrandet bara tillåtas undantagsvis,<sup>160</sup> däremot måste anmälarens identitet hållas konfidentiell och får bara avslöjas vid rena missbruk av systemet, t.ex. förtal.<sup>161</sup>

Enligt en artikel i Lag & Avtal skulle system för whistleblowing vara mer effektiva om det i bakgrunden hade funnits tydlig lagstiftning till skydd för de arbetstagare som larmar. Det hade också givit bättre förutsättningar för kontroll av att systemet inte missbrukas. Därför skulle, enligt författarna, en särskild whistleblowinglagstiftning vara till gagn för näringslivet och kunna förebygga företagsskandaler.<sup>162</sup> I debatten framhålls vikten av interna system för whistleblowing av många och flera företag som infört sådana system har upplevt att det fungerat mycket positivt, inte minst för att det ger de anställda incitament att hålla sin kritik inom företagets väggar och ger arbetsgivaren bättre chanser att själv kunna reda ut missförhållanden utan att företagets goodwill skadas.<sup>163</sup>

### **4.3 Sanktioner och anställningsskyddets betydelse**

Av en undersökning utförd av OECD framgår att Sverige i jämförelse med 20 andra länder har ett relativt starkt anställningsskydd.<sup>164</sup> Arbetsgivarens möjligheter att vidta repressalier, främst i form av uppsägning och avskedande, mot en anställd som agerat whistleblower är i offentlig sektor små till följd av den grundlagsfästa yttrande- och meddelarfriheten. I AD

---

<sup>158</sup> Saelens och Galand, 2006, s. 172.

<sup>159</sup> Saelens och Galand, 2006, s. 170.

<sup>160</sup> Yttrande WP 117, 2006, s. 10f.

<sup>161</sup> Yttrande WP 117, 2006, s. 13f.

<sup>162</sup> Attoff och Carlqvist, 2010, s. 31.

<sup>163</sup> Se t.ex. Fock, 2011, s. 26 och Örnerborg, 2011, s. 28.

<sup>164</sup> Economics department working papers no. 226, 1999, ECO/WKP(99)18, s. 46.



2007 nr 20 uttalade domstolen dock att det trots repressalieförbudet måste finnas situationer där arbetsrättsliga åtgärder är godtagbara, t.ex. om allmänheten förlorat förtroendet för arbetstagarens tjänsteutövning. I rättsfallet var det fråga om ifall risk förelåg för att den anställde inte skulle leva upp till de etiska krav som kan krävas av en polis. Då behovet av offentlighet och insyn anses större i offentligt ägda verksamheter och då anställda i sådana verksamheter har en längre gående yttrandefrihet, blir det följaktligen också svårare att uppfylla kravet på saklig grund för uppsägning i 7 § lagen om anställningsskydd än vad som är fallet i privata företag. Vid bedömningen spelar proportionalitetsprincipen stor roll, då åtgärden inte får stå i missförhållande till det arbetstagaren gjort sig skyldig till. Även lojalitetsplikts betydelse i offentligt respektive privat ägda verksamheter spelar roll för anställningsskyddets omfattning. Om den anställde grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren kan avskedande bli aktuellt, se LAS 18 §. Vid ett avskedande föreligger ingen skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren och sådant som normalt vägs in vid en bedömning av om saklig grund för uppsägning föreligger, t.ex. ålder och anställningstid, saknar betydelse. Uppsägning eller avskedande till följd av att en anställd överträtt sin kritikrätt får inte vidtas endast till följd av sådant som inträffat längre än två månader tillbaka i tiden, såvida ågerandet inte kan betraktas som fortlöpande.<sup>165</sup> Bevisbördan för de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning vilar på arbetsgivaren.<sup>166</sup> Undantaget är s.k. fingerad arbetsbrist, d.v.s. när arbetsgivaren hänvisar till en verksamhetsrelaterad grund men den anställde misstänker att det i realiteten rör sig om en uppsägning av personliga skäl. I dessa fall måste den anställde göra det sannolikt att uppsägningen beror på personliga skäl. Arbetsgivaren har sedan att styrka motsatsen.<sup>167</sup> Vid en osaklig uppsägning kan den anställde förutom skadestånd för såväl ekonomiska som icke-ekonomiska skador, se 38 § LAS, även kräva att uppsägningen ogiltigförklaras, se 34 § LAS. En ogiltigförklaring innebär dock inte att arbetsgivaren kan tvingas att återta arbetstagaren i tjänst, men om så inte sker ska normerat skadestånd utdömas, d.v.s. ett visst antal månadslöner beroende på anställningstidens längd, se 39 § LAS. Också ett avskedande kan ogiltigförklaras, men det förutsätts då att inte ens saklig grund för uppsägning föreligger.<sup>168</sup>

Åsidosättande av en lagfäst tystnadsplikt kan göra ett avskedande motiverat om handlandet anses tillräckligt illojalt, AD 2006 nr 118. För privatanställda beaktas bl.a. dennes ställning inom företaget, om handlandet varit försvarligt och om den anställde kan lastas för den uppkomna skadan.<sup>169</sup> Förutom uppsägning och avskedande kan även disciplinära åtgärder som t.ex. varningar eller avstängning förekomma. Sådana bestämmelser kan för privatanställda förekomma i kollektivavtal, medan det för offentligt anställda finns en regel i bl.a. 15 § lagen om offentlig anställning, enligt

---

<sup>165</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 156ff.

<sup>166</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 136.

<sup>167</sup> Se t.ex. AD 1976 nr 26.

<sup>168</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 43ff.

<sup>169</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 254.

vilken påföljden för tjänsteförseelse kan bli varning och/eller löneavdrag. Disciplinpåföljder får däremot inte återfinnas i enskilda anställningsavtal.<sup>170</sup>

En anställd som kritiserar organisationen på ett sätt som innebär att företagshemligheter röjs riskerar också straff och skadestånd enligt företagshemlighetslagen, förutsatt att reglerna i denna åberopats av arbetsgivarsidan. Det krävs vanligtvis ett allvarligt tystnadspliktsbrott, att företagshemligheter avslöjas eller att arbetstagaren grovt åsidosätter sin lojalitetsplikt för att denne ska kunna sägas upp eller avskedas. Anställda i privat sektor har därför enligt Viklund långtgående möjligheter att kritisera arbetsgivaren.<sup>171</sup>

## 4.4 Slutsatser

Följande kan sägas om Sveriges åtaganden under Europakonventionen. Kravet på proportionalitet och demokratisk godtagbarhet som stadgas i art. 10 återfinns också i svensk rätt, jfr RF 2:12 och 2:13. Den viktigaste skillnaden mellan konventionen och regeringsformen är förmodligen att regeringsformens andra kapitel inte ens med stöd av allmänna rättsgrundsatser kan göras tillämplig mellan enskilda,<sup>172</sup> medan staterna i viss utsträckning har positiva förpliktelser att upprätthålla konventionens rättighetskatalog även mellan privata rättssubjekt. Denna indirekta tillämpning av konventionen innebär att enskilda kan stämma det allmänna i nationella domstolar för att inte i tillräckig utsträckning ha skyddat dem från angrepp från andra enskilda. I *Kellerman* verkar dock Arbetsdomstolen ha gått ett steg längre och tillämpat art. 11 direkt mellan enskilda.

Rättsläget är följaktligen att de svenska grundlagarna inte är vare sig direkt eller indirekt tillämpningsbara mellan privata rättssubjekt, medan Europakonventionen genom staternas positiva förpliktelser ges en sorts indirekt effekt mellan enskilda. Hur långt dessa förpliktelser sträcker sig är däremot oklart. Vidare är det tänkbart att Europakonventionen art. 10 skulle kunna ges direkt tillämpning mellan enskilda i Arbetsdomstolen. Något sådant mål har dock domstolen ännu inte haft upp till behandling. Det enda som med säkerhet kan konstateras är därmed att en sådan tillämpning är möjlig i förhållande till art. 11. *Kellerman* avgjordes dessutom långt före Europadomstolens dom i *Fuentes Bobo v. Spain* kom, och det var först i detta senare fall som staternas positiva förpliktelser i förhållande till art. 10 klargjordes. Därför går därför inte att förutsäga vad Arbetsdomstolens domslut skulle bli om ett sådant fall nu skulle tas upp. Kanske skulle domstolen nöja sig med att hänvisa till *Fuentes Bobo v. Spain* och de positiva skyldigheterna. I så fall kommer en privatanställd inte heller i fortsättningen att kunna stämma sin arbetsgivare med hänvisning till Europakonventionen. Eftersom staterna inte har någon skyldighet att tillämpa konventionen direkt mellan enskilda, utan enbart mellan enskilda

---

<sup>170</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 54.

<sup>171</sup> Viklund, 2010, s. 654.

<sup>172</sup> Johansson, 1998, s. 17.

och det allmänna, uppfyller Sverige Europakonventionens krav på denna punkt.

Arbetsdomstolen tycks ge ett starkare skydd för whistleblowers än Europadomstolen. I *Fuentes Bobo v. Spain* framförde den anställde inte sin kritik på intern väg innan åsikterna återgavs offentligt. Detta till trots ansågs dennes avskedande strida mot art. 10. Om ett liknande fall inträffat i Sverige hade, om den anställde arbetat i offentlig sektor, utgången med all säkerhet blivit densamma. Hade det däremot gällt en privatanställd är utgången mer ovisst. Hade kritiken framförts sakligt, med goda avsikter och hade den avsett ett allvarligt missförhållande vågar jag påstå att en uppsägning inte skulle uppfylla kravet på saklig grund. I *Fuentes Bobo v. Spain* rörde det sig dock om uttalanden i media, varpå den anställde avskedades. Att vända sig till media anses som utgångspunkt vara illojalt för anställda i privat sektor, men omständigheterna i det enskilda fallet är avgörande. Detta synliggörs bl.a. av rättsfallen *Värö Bruk* och *Samariten*, där uppsägningarna trots myndighetsanmälningar och uttalanden i media inte ansågs berättigade. Sverige tycks därför leva upp till de krav som Europadomstolen givit uttryck för. Hänsyn ska också tas till staternas margin of appreciation. EU-domstolens praxis är likartad Europadomstolens, även om yttrandefriheten tycks tillmätas en något större tyngd enligt Europakonventionen. I *Conolly* fastslogs att lojalitetsplikten varierar beroende på den anställdes position, en åsikt som delas av Arbetsdomstolen, se t.ex. AD 1977 nr 223.

Sverige ratificerade ILO:s konvention nr 158 år 1983.<sup>173</sup> Som ratificerande stat måste svensk rätt uppfylla de krav på uppsägning på arbetsgivarens initiativ som konventionen ställer upp. Enligt art. 5 (c) är anmälan till behörig myndighet inte ett giltigt skäl för uppsägning. 1992 års arbetsrättskommitté menar att detta inte kan tolkas som att den anställde ska vara skyddad från arbetsrättsliga påföljder vid medvetet falska anklagelser och andra missbruk, utan syftet med bestämmelsen är enligt kommittén antagligen att anställda ska kunna anmäla ”missförhållanden som med fog kan kritiseras” till behörig myndighet för att få till stånd en förändring.<sup>174</sup> Enligt den svenska tolkningen förhindrar inte konventionen att den anställde kan anklagas för brott mot lojalitetsplikten även om tillvägagångssättet varit i överensstämmelse med bestämmelsen, se t.ex. det tidigare nämnda rättsfallet AD 1986 nr 95.<sup>175</sup> Departementschefen har i enlighet därmed uttalat att svensk rätt uppfyller kraven i art. 4 och 5 genom kravet på saklig grund i LAS 7 §.<sup>176</sup> Min egen bedömning av Sveriges syn på sina åtaganden enligt konvention nr 158 är att denna är rimlig, även om jag kan tänka mig andra synsätt som likväl skulle kunna falla inom tolkningsutrymmet. Troligtvis finns det tillfällen då det inte är helt enkelt att själv avgöra om man har ”tillräckligt fog” för sin kritik. Då kan en reglering som den norska, där det slutliga ansvaret för att bedöma detta istället ankommer på den

---

<sup>173</sup> Note on convention No.158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, 2009, s. 27.

<sup>174</sup> SOU 1993:32, s. 385f. och AD 1994 nr 79, s. 28.

<sup>175</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 257f.

<sup>176</sup> Prop. 1982/83:124, s. 5 och 8, samt AD 1994 nr 79, s. 28.

behöriga myndigheten vara att föredra. Av svensk rättspraxis framgår också att höga krav ställs på att privatanställda tar upp sin kritik internt innan anmälan till myndighet görs, något som enligt mig inte kan anses följa av konventionens ordalydelse som jag snarare tycker antyder det omvända.

Europarådets konvention om korruption (ETS 174) trädde i kraft i Sverige den 1 oktober 2004. Några förändringar av den svenska lagstiftningen har den dock inte medfört.<sup>177</sup> De krav som följer av konventionen liknar dem i ILO:s konvention nr 158, med den skillnaden att den förra förbjuder alla former av repressalier samt innehåller ett godtrosrekvisit. Departementschefens uttalande angående art. 4 och 5 i ILO-konventionen, att brott mot lojalitetsplikten kan förekomma även om ett avslöjande sker i enlighet med konventionens regler, borde rimligtvis ha bäring även i förhållande till rådets konvention. Huruvida denna tolkning är korrekt är svårt att säga, men mig veterligen har varken ILO eller Europarådet kommenterat den svenska inställningen.

Sammanfattningsvis anser jag att det svenska skyddet för whistleblowing, trots avsaknad av särskild whistleblowinglagstiftning, i stort sett uppfyller de internationella rättskällornas krav. Skyddet är mycket starkt för anställda i offentlig sektor, och det finns även ett skydd för privatanställda, även om det är betydligt svagare. Detta beror på att grundlagsskydd saknas och att skyddet istället grundas en reglering som är utspridd och härrör från flera källor. Dessa källor är framförallt avtal, rättspraxis och lojalitetsplikt samt företagshemlighetslagen, anställningsskyddslagen och offentlighets- och sekretesslagen. Därtill finns också regler i ett antal internationella konventioner. Det svenska skyddet är således inte på något sett enhetligt, lättöverskådligt eller förutsebart, åtminstone inte för anställda inom den privata sektorn.

---

<sup>177</sup> Attoff och Carlqvist, 2010, s. 31.

# 5 Whistleblowing i norsk rätt

Whistleblowing, eller varslning som det kallas i Norge, innebär att arbetstagare säger ifrån om kritikvärdiga förhållanden i verksamheten. Med kritikvärdiga förhållanden menas förhållanden som strider mot lag eller mot andra etiska normer, som t.ex. korruption, fara för liv och hälsa eller dålig arbetsmiljö.<sup>178</sup> Den norska definitionen överensstämmer därmed med min egen.

## 5.1 Grunnloven § 100

Det norska grundlagsskyddet för yttrandefriheten återfinns i grunnloven § 100, som sedan 2004 har en ny lydelse. Paragrafens tredje stycke är direkt tillämpligt mellan enskilda, t.ex. mellan en privat arbetsgivare och dennes anställda. Om så var fallet redan innan den nya lydelsens införande är osäkert.<sup>179</sup> Enligt propositionen till arbeidsmiljøloven ger den norska grundlagen därför ett bättre skydd för anställdas yttrandefrihet än vad exempelvis Europakonventionen art. 10 gör.<sup>180</sup> Grunnloven § 100 st. 1-3 lyder:

*”Ytringsfrihed bør finde Sted.*

*Ingen kan holdes retslig ansvarlig for at have meddelt eller modtaget Oplysninger, Ideer eller Budskab, medmindre det lader sig forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse i Sandhedssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse. Det retslige Ansvar bør være foreskrevet i Lov.*

*Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand ere Enhver tilladte. Der kan kun sættes slige klarlig definerede Grænser for denne Ret, hvor særlig tungtveiende Hensyn gjøre det forsvarligt holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelser.”*

Tredje stycket rör politiska yttringar, alla andra uttalanden behandlas enligt andra stycket. Som politiska yttringar räknas uttalanden av politisk, samhällsmässig, moralisk och kulturell art som har ett samhällsintresse. Större delen av de uttalanden anställda gör i whistleblowingsituationer räknas därför som tillhörande tredje stycket. Undantagen består främst i avslöjanden av företagshemligheter för egen vinnings skull och uttalanden om andra anställdas personliga förhållanden.<sup>181</sup> Anställdas yttrandefrihet begränsas av deras lojalitetsplikt. Vid bedömningen av lojalitetspliktens utsträckning under § 100 är det i huvudsak tio olika aspekter som är av betydelse. Dessa är även avgörande för bedömningen av om whistleblowing skett på ett försvarligt sätt enligt arbeidsmiljøloven. Jag har därför valt att ta upp dessa aspekter i avsnitt 5.2.1 i samband med arbeidsmiljølovens bestämmelser.

<sup>178</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7.

<sup>179</sup> Nazarian, 2007, s. 428f.

<sup>180</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 13.

<sup>181</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 14.

## 5.2 Arbeidsmiljølovens regler om whistleblowing

Sedan 2007 finns nya regler i arbeidsmiljøloven angående whistleblowing. Dessa bygger vidare på vad som redan tidigare gällt under grunnloven § 100.<sup>182</sup> Syftet med reglerna är att stärka yttrandefriheten i anställningsförhållandet och att tillgodose de krav på lagstiftning om yttrandefrihetens gränser som ställs av grunnloven § 100 och internationella konventioner.<sup>183</sup> De nya reglerna är tvingande och består dels av ett stadgande om att arbetstagare ska ha rätt att larma om kritikvärdiga förhållanden i verksamheten (§ 2-4), dels av ett skydd mot repressalier till följd av att en anställd agerat whistleblower (§ 2-5). Det infördes också en regel som kräver att någon form av internt kontrollsystem upprättas när förhållandena i verksamheten påkallar det (§ 3-6).<sup>184</sup> Observera att dessa regler endast gäller whistleblowing, och inte anställdas yttrandefrihet generellt. Politiska och andra uttalanden som inte innebär whistleblowing faller utanför bestämmelserna. De skyddas dock enligt grunnloven § 100 med de begränsningar som lojalitetsplikten innebär.<sup>185</sup>

### 5.2.1 Rätten att larma och kravet på försvarligt tillvägagångssätt

Enligt § 2-4 har anställda rätt att avslöja kritikvärdiga förhållanden som råder på arbetsplatsen. Med kritikvärdiga förhållanden menas straffsanktionerade förhållanden och vanskötsel av andra lagstadgade förbud och påbud. Även brott mot verksamhetens egna etiska regler och riktlinjer räknas hit så länge det är fråga om rutiner som är välkända inom organisationen och som har skriftlig form.<sup>186</sup> Arbeidsmiljøloven § 2-4 omfattar inte bara intern utan även extern whistleblowing.<sup>187</sup>

Enligt § 2-4 p.2 ska tillvägagångssättet vid uppgiftslämnandet vara försvarligt. Försvarlighetskravet kodifierar sedan tidigare gällande rätt och det är samma aspekter som vid bedömning av yttrandefrihet och lojalitetsplikt enligt grunnloven § 100 som har betydelse. Flera av momenten är således centrala också för andra typer av uttalanden som inte innebär whistleblowing. De olika aspekterna listas på ett pedagogiskt sätt i propositionen till arbeidsmiljøloven.<sup>188</sup> För det första är *tillvägagångssättet* av stor betydelse, d.v.s. om det rör sig om intern eller extern whistleblowing. Intern whistleblowing kan bara anses strida mot lojalitetsplikten om kritiken lämnas på ett helt otillbörligt sätt och skadar arbetsmiljön i onödan. Extern whistleblowing i form av en anmälan till

<sup>182</sup> Vigerust, 2007, s. 104.

<sup>183</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>184</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7f.

<sup>185</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36f.

<sup>186</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>187</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 23.

<sup>188</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006).

myndighet är alltid lojalt om arbetstagaren har välgrundade misstankar om att det föreligger kritikvärdiga förhållanden i verksamheten. Annan extern whistleblowing till exempelvis media eller på en blogg skyddas inte i lika hög grad då den eventuella skadan är större. För det andra är det vid sådan whistleblowing av mycket stor vikt om den anställde *först tagit upp saken internt*.<sup>189</sup> Att larma till media betraktas i huvudregel inte som illojalt om saken tagits upp internt utan resultat. Kravet på att först ta upp kritiken inom företaget gäller inte om den anställde har skäl att tro att detta skulle vara fruktlöst, t.ex. om det rör sig om allvarliga missförhållanden. Vidare ska arbetstagaren ha varit i *aktsam god tro* om sanningshalten av sina uttalanden. Arbetstagaren har en relativt stor felmarginal och kraven på att den anställde kan dokumentera de påstådda missförhållandena ska inte vara för stränga. Aktsamhetskravet är beroende av den anställdes position, upplysningens karaktär och i vilken situation uttalandena gjordes.<sup>190</sup> Kraven på dokumentation ökar således med allvarligheten hos anklagelserna.<sup>191</sup> För att extern whistleblowing ska vara tillåten ska det framstå som ett effektivt och *lämpligt påtryckningsmedel* för att få det kritikvärdiga förhållandet att upphöra. *Motivet* bakom den anställdes uttalanden är också en aspekt av bedömningen.<sup>192</sup> Offentliggörandet ska inte vara en intention per se, utan syftet ska vara att åtgärda de aktuella missförhållandena.<sup>193</sup> Enligt förarbetena ska man dock vara försiktig med att tillägga detta moment för stor vikt med hänsyn till grunderna för yttrandefriheten och den stärkta § 100 i grunnloven. För att ett uttalande ska vara otillåtet måste det föreligga risk för att *arbetsgivarens intressen kan skadas* av det. Lojalitetsplikten kan inte användas som argument för att stävja uttalanden som avslöjar brottsliga eller oetiska handlingar. Graden av allvarlighet hos de förhållanden som avslöjas är också av stor betydelse, eftersom *allmänintresset* ökar i motsvarande grad. Det är främst här som man kan skönja en skillnad mellan offentliga och privata verksamheter, allmänhetens intresse av insyn är ofta större i offentlig sektor.<sup>194</sup> Vidare spelar den anställdes *ställning och position* i verksamheten in. Det betraktas normalt som illojalt att bryta mot en *lagstadgad tystnadsplikt*. Även *språkbruket* kan ha betydelse ur lojalitetssynpunkt. Uttalanden som har ett sakligt innehåll har ett starkare skydd. Det har också betydelse om kontakt med media tagits på eget bevåg eller om den anställde blivit uppsökt för kommentarer.<sup>195</sup>

---

<sup>189</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36. Se t.ex. ARD 1975 s. 55, där två anställda offentliggjorde sin kritik i media utan att först framföra den på intern väg. Detta betraktades som en omständighet av stor vikt vid lojalitetsbedömningen.

<sup>190</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36. Se t.ex. Rt. 2003 s. 1614, där Høyesterett uttalade att ”Ytringsfriheten kan ikke (...) etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold.”

<sup>191</sup> Nazarian, 2007, s. 453.

<sup>192</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36.

<sup>193</sup> Nazarian, 2007, s. 452.

<sup>194</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 16f.

<sup>195</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 18ff. Detta styrks t.ex. av ARD 1975 s. 55, där det sades att ”Endelig legger retten vekt på at (...) ikke selv henvendte seg til radioen og avisene, men at det var representanter for disse massemedia som opp søkte dem under omstendigheter som på mange måter var ekstraordinære.” Se även Rt. 2003 s. 1614, där Høyesterett

Sammanfattningsvis ska yttrandefriheten som utgångspunkt dra det längsta strået, och det ska väldigt mycket till för att ett uttalande inte ska vara tillåtet även i privata verksamheter.<sup>196</sup>

Två lagförslag förordade att det i § 2-4 skulle införas ett uttryckligt krav på att whistleblowing bara får ske på ett lojalt sätt. Stortinget valde dock att inte införa något sådant krav i lagtexten, vilket enligt professor Henning Jakhelln måste ses som ett ställningstagande innebärande att lojalitetsplikten inte längre är lika långtgående som förut.<sup>197</sup> Detta medför att försiktighet måste iaktas så att arbetstagarens motiv inte ges för stor tyngd vid bedömningen.<sup>198</sup> Försvarlighetsbegreppet ska inte heller ges en för sträng tolkning utan den anställde ska ha en vid skönsmarginall vid sitt val av tillvägagångssätt. Hänsynen till säkerhet, miljö o.s.v. ska väga tyngre än den enskilda verksamhetens intressen.<sup>199</sup> Till följd av det minskade kravet på lojalitet är det troligt att tidigare rättspraxis inte längre är helt aktuell.<sup>200</sup>

Minimikravet för att försvarlighetskravet inte ska vara uppfyllt är att arbetsgivarens intressen skadats eller utsatts för en skaderisk av icke obetydlig art. Försvarlighetskravet är dock alltid uppfyllt om uppgifterna rör olagliga, straffbara, skadliga eller oetiska aktiviteter.<sup>201</sup> Det är alltid försvarligt att göra en anmälan till myndighet, och det ligger istället på myndigheterna att inte fästa vikt vid oseriösa anmälningar. Detta torde i någon mån inskränka den lojalitetsplikt som gäller enligt grunnloven där den anställde måste ha välgrundade misstankar. Att använda sig av verksamhetens interna rutiner för whistleblowing är naturligtvis alltid tillåtet. Om sådana rutiner saknas är det i högre grad möjligt för arbetstagaren att själv välja tillvägagångssätt.<sup>202</sup> Arbetsgivaren anses alltså ha sig själv att skylla om interna rutiner saknas. Vid intern whistleblowing spelar det mindre roll vem inom företaget arbetstagaren vänder sig till. Huvudsaken är att det är någon som har en reell möjlighet att påverka som får veta, så att arbetsgivaren ges en chans att rätta till missförhållandena.<sup>203</sup>

## 5.2.2 Förbud mot repressalier

I § 2-5 förbjuds repressalier för att en anställd agerat i enlighet med § 2-4, d.v.s. förbudet gäller så länge arbetstagarens agerande varit försvarligt. Det räcker att arbetstagaren tillkännagivit en intention att larma för att omfattas av repressalieförbudet, t.ex. genom att vidta någon typ av undersökning, ta kopior etc. I § 2-5 återfinns också en bevisbördeprincip. Om den anställde

---

uttalade att ”Ved vurderingen av reaksjon bør det tas hensyn til om arbeidstakerens forhold kan skyldes ubetenksomhet, eller om det er tale om en overveiet adferd.”

<sup>196</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36.

<sup>197</sup> Jakhelln, 2006, s. 313.

<sup>198</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 20.

<sup>199</sup> Vigerust, 2007, s. 107 och Innst.O.nr.6 (2006-2007), s. 10.

<sup>200</sup> Jakhelln, 2006, s. 308.

<sup>201</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder, 2007, s. 6f.

<sup>202</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40f.

<sup>203</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder, 2007, s. 9.



kan visa att det finns anledning att misstänka att repressalieförbudet åsidosatts går bevisbördan över på arbetsgivaren. Normalt är det tillräckligt att den anställde kan visa på ett samband i tid mellan avslöjandet och arbetsgivarens åtgärd. Det åligger sedan arbetsgivaren att visa att ett sådant samband saknas. Åsidosättande av förbudet medför skadeståndsansvar.<sup>204</sup> Något efterforskningsförbud finns däremot inte, även om ett sådant övervägdes under lagstiftningsarbetet. Det ansågs inte lämpligt med hänsyn till att det skulle kunna tolkas som en uppmuntran till anonym whistleblowing.<sup>205</sup>

### 5.2.3 Krav på interna kontrollsystem

Enligt § 3-6 har arbetsgivaren en ”plikt til å legge forholdene til rette for varsling”. Detta gäller om verksamhetsförhållandena påkallar det. Plikten gäller endast intern whistleblowing. Arbetsgivaren ska i samråd med förtroendevalda anställda bedöma om sådana åtgärder behövs, främst mot bakgrund av samtalsklimatet och riskförhållandena i verksamheten.<sup>206</sup> Åtgärder kan enligt lagtexten antingen bestå av ”rutiner for intern varsling” eller ”andre tiltak”. Med det förra menas instruktioner eller riktlinjer som anger när och till vem whistleblowing kan ske.<sup>207</sup> Med det senare menas t.ex. att anordna möten där det ges information om möjligheten att använda sig av interna kanaler och om hur kritik handläggs inom systemet.<sup>208</sup> Förarbetena ger inte så mycket information om vad plikten enligt § 3-6 innebär,<sup>209</sup> och det är därför oklart vilka krav som egentligen ställs. Generellt kan dock sägas att det krävs mycket lite för att en plikt att inrätta någon typ av internt kontrollsystem ska uppkomma, i princip är det endast små verksamheter med få anställda som inte omfattas.<sup>210</sup> Arbeidstilsynet har också överprövningskompetens,<sup>211</sup> och av myndighetens kontroller kan det utläsas att det troligtvis krävs att det finns skriftliga rutiner som klargör hur whistleblowing ska gå till och att arbetstagarna informeras om dessa. Vidare ska det ges information om till vem man ska vända sig och vad man kan lämna uppgifter om, nämligen kritikvärdiga förhållanden.<sup>212</sup> Systemet ska inte avslöja meddelarens identitet, utan denna ska hållas hemlig för den anmälan berör, för verksamhetens ledning och för kollegor. Däremot kan identiteten behöva avslöjas i ett senare skede, t.ex. i anledning av en förtalstalan.<sup>213</sup> Alla inom ett företag får anmälas, oavsett position, så länge tillvägagångssättet är försvarligt.<sup>214</sup> Om det bedöms lämpligt kan systemet göra det möjligt att lämna anonyma anmälningar.<sup>215</sup> Datatilsynet förespråkar

<sup>204</sup> Vigerust, 2007, s. 112.

<sup>205</sup> Vigerust, 2007, s. 117.

<sup>206</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52ff.

<sup>207</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52ff.

<sup>208</sup> Eggen, 2009, s. 10.

<sup>209</sup> Eggen, 2009, s. 13.

<sup>210</sup> Vigerust, 2007, s. 114.

<sup>211</sup> Eggen, 2009, s. 27.

<sup>212</sup> Eggen, 2009, s. 24ff.

<sup>213</sup> Vigerust, 2007, s. 116f. Jfr artikel 29-gruppens yttrande WP 117.

<sup>214</sup> Örnerborg, 2011, s. 32f.

<sup>215</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 54.

inte anonym whistleblowing, främst för att det blir omöjligt att ställa meddelaren till svars vilket innebär en rättsosäkerhet för den anmälan berör. En möjlighet att minska denna negativa konsekvens av anonymiteten skulle dock kunna vara att företaget låter en tredje och utomstående part ta hand om anmalingarna, t.ex. en advokatbyrå. Denna kan då stå i kontakt med meddelaren, samtidigt som byrån har tystnadsplikt angående dennes identitet i förhållande till arbetsgivaren.<sup>216</sup> Angående personuppgiftsskyddet har Norge en personuppgiftslag liknande den svenska. Enligt det norska Datatilsynet sätter dock inte lagen käppar i hjulet för interna system för whistleblowing då sådana interna rutiner numera är föreskrivna i lag.<sup>217</sup> Personupplysningsloven är nämligen liksom den svenska lagen subsidiär i förhållande till annan lagstiftning, se personupplysningsloven § 8 och 9.

## 5.2.4 Rättspraxis rörande de nya bestämmelserna

Då reglerna i arbetsmiljøloven infördes relativt nyligen har de inte behandlats i rättspraxis i någon större utsträckning. Jag har dock lyckats finna några få avgöranden från underrättsinstanser som är av intresse. De nya bestämmelserna tillämpades 2009 i en dom från Borgarting lagmannsrett.<sup>218</sup> En nyanställd tekniker larmade om flera missförhållanden, varefter han blev utsatt för repressalier från en avdelningschef vid en av bolagets filialer. Missförhållandena bestod bl.a. i att radioaktivt material transporterades av icke certifierade förare, att platser där strålningsarbete utfördes inte blev avspärrade för allmänheten och att isotoper inte förvarades i ett separat skåp. Dessa förhållanden stred mot nationella strålskyddsföreskrifter. Lagmannsretten började med att undersöka om det förelåg kritikvärdiga förhållanden i verksamheten, jfr § 2-4 (1), varvid man fann att vissa av felen var av allvarlig art då allmänheten utsattes för onödiga hälsorisker. Därefter gick rätten över till att diskutera om ”varslings” skett och om denna i så fall varit försvarlig, jfr § 2-4 (2). Den anställde teknikern hade i första hand muntligen dryftat sin kritik för avdelningschefen, som var hans närmast överordnade. Då han inte fick någon respons vände han sig bolagets VD. Denne tog allvarligt på kritiken, men då det dröjde innan det gav resultat kopplade den anställde in arbetstilsynet. Lagmannsretten fann att tillvägagångssättet varit helt korrekt och försvarligt. Det sista steget i bedömningen gällde om arbetstagaren utsatts för ”ulovlig gjengjeldelse”, d.v.s. åtgärder i strid med repressalieförbudet i § 2-5 (1). Domstolen kom fram till att avdelningschefen var att anse som arbetsgivare då han ledde verksamheten vid det aktuella driftstället, jfr arbetsmiljøloven § 1-8 (2). Bolaget lyckades inte uppfylla sin bevisbörda enligt bevisbördeprincipen i § 2-5 (1) och teknikern hade därmed utsatts för repressalier. Dessa bestod av trakassering och mobbning. Den anställde tilldömdes skadestånd i enlighet med § 2-5

---

<sup>216</sup> Eggen, 2009, s. 37f.

<sup>217</sup> [http://datatilsynet.no/templates/article\\_\\_\\_1667.aspx](http://datatilsynet.no/templates/article___1667.aspx) (Lydelse 110118).

<sup>218</sup> LB-2009-36995. Lagmannsretterna motsvarar ungefär de svenska hovrätterna, se [http://www.domstol.se/templates/DV\\_InfoPage\\_\\_\\_729.aspx](http://www.domstol.se/templates/DV_InfoPage___729.aspx) (Lydelse 110121).

(3), varvid det enligt förarbetena ska tas hänsyn till repressaliernas art och allvarighet.<sup>219</sup> Målet nekades prövningstillstånd till høyesterett.<sup>220</sup>

Att ”ulovlig gjengjeldelse” förelåg kom också Agder lagmannsrett fram till i ett annat mål från samma år.<sup>221</sup> En kvinna som under flera år varit olagligen tidsbegränsat anställd vid kommunens serviceboenden gjorde en anmälan till kommunen. Enligt anmälan hade den nye ledaren för ett av boendena kraftiga humörsvängningar som tog sig uttryck i nedsättande kommentarer om både personal och brukare. Den anställda kvinnan fick efter anmälan inte några nya vikariat, något som chefen för hela verksamheten sett till, och detta trots att det fanns ett stort behov av henne. Kommunen invände inför rätten att hon inte kunde betecknas som ”varsler” enligt § 2-4 då kommunen kände till de kritikvärdiga förhållandena på boendet redan innan hon larmade om dem. Enligt lagmannsretten kunde det förhållandet att arbetsgivaren redan var medveten om problemen inte tillmätas betydelse. Rätten fann tillvägagångssättet försvarligt och att det faktum att hon nekats förnyad anställning innebar ”ulovlig gjengjeldelse”, eftersom kommunen inte förmått visa annat. Hon var följaktligen berättigad till skadestånd.

### 5.3 Sanktioner och anställningsskyddets betydelse

För uppsägning krävs saklig grund, arbeidsmiljøloven § 15-7. För att saklig grund ska föreligga till följd av ett uttalande krävs att den anställda inte levt upp till sin lojalitetsplikt.<sup>222</sup> En uppsägning i strid med repressalieförbudet i arbeidsmiljøloven § 2-5 bedöms som osaklig enligt § 15-7,<sup>223</sup> och föranleder skadeståndsansvar, se § 2-5. En osaklig uppsägning ska på begäran av arbetstagaren ogiltigförklaras om det inte framstår som uppenbart orimligt, se § 15-2. Även om arbetstagarens agerande inte lever upp till försvarlighetskravet i § 2-4 är det inte säkert att det är tillåtet att vidta repressalier, eftersom ett oförsvarligt agerande inte per automatik gör att kravet på saklig grund är uppfyllt.<sup>224</sup>

Lojalitetsbrottet måste nå upp till en viss allvarlighetsgrad för att göra en uppsägning berättigad. För avskedande krävs att arbetstagaren grovt försummat sina plikter gentemot arbetsgivaren, arbeidsmiljøloven § 15-14. Avstängning kräver dels att arbetstagarens handlande är sådant att det kan ligga till grund för avsked, dels att det är påkallat av verksamhetsskäl. Avskedande och avstängning kan bara komma ifråga vid mycket grova lojalitetsbrott. Statliga tjänstemän som varit fast anställda i mer än två eller tidsbegränsat anställda i mer än fyra år har ett särskilt starkt anställningsskydd. Dessa kan endast sägas upp p.g.a. verksamhetsskäl,

---

<sup>219</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 53.

<sup>220</sup> HR-2010-189-U.

<sup>221</sup> LA-2009-57115.

<sup>222</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21.

<sup>223</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52.

<sup>224</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder, 2007, s. 11.

tjenstemannsloven § 10. Däremot kan de avskedas eller stängas av vid mycket grova brott mot lojalitetsplikten, tjenstemannsloven § 15 och 16. Disciplinåtgärder som varning och omplacering kan vidtas vid allvarliga åsidosättanden av lojalitetsplikten som skadar förtroendet för tjänstemannen, tjenstemannsloven § 14. Trakasserier från arbetsgivare och kollegor är alltid förbjudet, arbeidsmiljøloven § 4-3. Slutligen gäller proportionalitetsprincipen i alla situationer. De arbetsrättsliga åtgärder som vidtas måste vara proportionella i förhållande till lojalitetsbrottets svårighetsgrad.<sup>225</sup>

## 5.4 Slutsatser

Norge inkorporerade Europakonventionen i den nationella rättsordningen 1999<sup>226</sup> och uppfyller utan tvivel konventionens krav och mer därtill, till följd av den välutvecklade lagstiftningen i arbeidsmiljøloven. Norge har dessutom gått ett steg längre än Sverige och övriga norden genom att det i inkorporeringslagen införts en bestämmelse enligt vilken konventionen ges företräde framför nationella lag om regelverken inte stämmer överens.<sup>227</sup> Den norska grundlagens bestämmelse om yttrandefrihet är också direkt tillämplig mellan enskilda. ILO:s konvention nr 158 har inte ratificerats och är således inte heller bindande för Norge,<sup>228</sup> även om kraven ändå är uppfyllda. Däremot är man bunden av Europarådets konvention om korruption, som undertecknades 1999.<sup>229</sup> Kraven i internationella konventioner var också en av anledningarna till varför Norge införde de nya reglerna i arbeidsmiljøloven.<sup>230</sup> Vidare tycks viss hänsyn ha tagits till den amerikanska regleringen i the Sarbanes-Oxley Act.<sup>231</sup> Såsom det förespråkas i rådets resolution 1729 omfattar de norska reglerna både privat- och offentliganställda, och de ger dessutom inte bara incitament för arbetsgivare att inrätta interna system för whistleblowing utan detta är i praktiken ett lagstadgat krav för de allra flesta företag. Det norska skyddet för whistleblowing är således starkt och meddelarnas rättsliga ställning är vid en internationell jämförelse långt framskriden. Jag anser att den norska regleringen är lätt att överskåda och att den är enhetlig då reglerna finns samlade på ett ställe och dessutom gäller för anställda i såväl offentlig som privat sektor. Detta gör också att regelverket är relativt förutsebart för den som överväger att varsla, vilket bäddar för en korrekt riskavvägning ur arbetstagarens perspektiv. Att det är enkelt för den anställde att bedöma vilka krav som ställs och vilket tillvägagångssätt som är det mest lämpliga, gynnar förhoppningsvis också arbetsgivaren om denne följer lagstiftningen och inrättat ett internt system för whistleblowing.

---

<sup>225</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21f.

<sup>226</sup> Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (LOV-1999-05-21-30).

<sup>227</sup> Danelius, 2007, s. 34.

<sup>228</sup> Note on convention No. 166 concerning termination of employment, 2009, s. 27.

<sup>229</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/20052006/otprp-nr-84-2005-2006-/3/4.html?id=189456> (Lydelse 110223).

<sup>230</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>231</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 27f.

## 6 Whistleblowing i engelsk rätt

Det engelska skyddet för whistleblowers har traditionellt återfunnits i common law och varit relativt svagt. Under 1998 lades dock ett förslag till lagstiftning fram, the Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA). Förslaget antogs enhälligt och de föreslagna reglerna har införts i the Employment Rights Act 1996 (ERA), part IVA. Någon allmängiltig engelsk definition av begreppet whistleblowing har jag inte lyckats finna. Av lagtexten kan dock utläsas att det ska röra sig om avslöjanden av brott eller andra missförhållanden som t.ex. innebär skaderisker för individer och miljö. Det kan vara värt att framhålla att det engelska anställningsskyddet i övrigt är relativt svagt, och att det skydd common law tillhandahåller är mycket litet.

### 6.1 Skydd för whistleblowers enligt common law

Det skydd som erbjudits whistleblowers enligt common law är svagt och härrör från anställningsförhållandets underförstådda skyldigheter. Dessa förbjuder anställda att offentligen diskutera arbetsplatsförhållandena. Till följd av det starka lojalitets- och tystnadspliktskravet har domstolarna ofta sett whistleblowing som ett brott mot anställningskontraktet. Common law ogillar uttryckligen extern whistleblowing, med undantag för fall där det rör sig om allvarliga missförhållanden och där det samtidigt föreligger ett stort allmänintresse.<sup>232</sup> Sannolikheten att ett sådant avslöjande ska anses motiverat ökar med brottets eller missförhållandets allvarlighet. I *Lion Laboratories v. Evans*<sup>233</sup> lämnade anställda information till pressen angående alkoholmätarens tillförlitlighet. P.g.a. att informationen rörde en allvarlig defekt ansågs ett avslöjande till media vara det tillvägagångssätt som bäst tjänade allmänhetens intresse.<sup>234</sup> Denna möjlighet att vända sig till utomstående kunde dock med enkelhet begränsas genom avtal, t.ex. så att missförhållanden först måste rapporteras internt.<sup>235</sup> Om avslöjande skett till ett behörigt organ har det varit lättare att uppfylla kravet på allmänintresse än om det gjorts till någon annan extern. I *Re a Company's Application*<sup>236</sup> ansågs brott mot lojalitetsplikten inte föreligga trots att avslöjandena (till korrekt organ) motiverats av illvilja och trots att det vid tiden för rättegången inte stod klart om anklagelserna var sanna eller inte.<sup>237</sup> Rättsfallet *Initial Services Ltd v. Putterill*<sup>238</sup> är ett annat exempel på när extern whistleblowing ansetts motiverad enligt common law. En anställds lojalitetsplikt hindrade inte offentliggörande av dokument som avslöjade arbetsgivarens lagstridiga och konkurrenssnedvridande åtgärder. The Court

---

<sup>232</sup> Mendelsohn, 2009, s. 4f.

<sup>233</sup> [1985] QB 526.

<sup>234</sup> Vickers, 2002, s. 167.

<sup>235</sup> Mendelsohn, 2009, s. 4f.

<sup>236</sup> [1989] Ch 477.

<sup>237</sup> Vickers, 2002, s. 164.

<sup>238</sup> [1968] 1 QB 396.

of Appeal diskuterade om extern whistleblowing i sådana fall kunde ske till media eller om det endast kunde anmälas till behörig myndighet, men gav inte något klart svar.<sup>239</sup> Det svaga skyddet enligt common law fick stor uppmärksamhet under 1990-talet till följd av ett antal skandaler, och lagstiftning som skulle stärka skyddet för whistleblowers började förberedas.<sup>240</sup> Värt att notera är att det enligt common law inte ställs krav på att syftet med ett avslöjande inte får vara personlig vinning, till skillnad från i the Employment Rights Act. Ur detta perspektiv kan regleringen i common law fortfarande tjäna ett syfte.<sup>241</sup> Dessutom ställs det i common law, till skillnad från reglerna om "unfair dismissal" i the Employment Rights Act, inte något krav på kvalifikationstid för att omfattas av anställningsskyddet. Common law utgör därför ett viktigt komplement till lagstiftningen, även om skyddet är svagt.<sup>242</sup> Vidare kan det med fördel dras paralleller mellan lagstiftningen och common law på så vis att bedömningarna i vissa avseenden är likartade. Delar av äldre rättspraxis tillhörande common law är därför fortfarande relevant för bedömningen enligt the Employment Rights Act.

## 6.2 Skydd för whistleblowers enligt ERA 1996 part IVA

### 6.2.1 Allmänt

The Employment Rights Act 1996 innehåller regler om anställningsskydd, och gäller både vid uppsägning av personliga skäl som vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist.<sup>243</sup> I part IVA återfinns de i the Public Interest Disclosure Act 1998 föreslagna reglerna om whistleblowing.<sup>244</sup> Lagstiftningen är tvingande, d.v.s. arbetsgivare kan inte inskränka de anställdas rättigheter genom avtal.<sup>245</sup> Målet med lagstiftningen är att i så stor utsträckning som möjligt förebygga extern whistleblowing och istället ge arbetsgivare incitament att upprätta kanaler för intern rapportgivning.<sup>246</sup> Däremot finns ingen möjlighet att tvinga arbetsgivare att iordningställa sådana system.<sup>247</sup> Whistleblowing via sådana kanaler har ett i princip automatiskt skydd, medan extern whistleblowing måste uppfylla en hel rad kriterier för att anses skyddsvärd. The Public Interest Disclosure Act bygger på de redan befästa reglerna om s.k. "unfair dismissal" och uppsägning eller avskedande till följd av att en anställd gjort ett skyddat avslöjande klassas som "automatically unfair".<sup>248</sup> Det är viktigt att påpeka att lagstiftningen endast skyddar uttalanden av whistleblowingkaraktär. Andra former av uttalanden,

---

<sup>239</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 322.

<sup>240</sup> Mendelsohn, 2009, s. 4f.

<sup>241</sup> Lewis, 2008, s. 498.

<sup>242</sup> Rönmar, 2004, s. 290f.

<sup>243</sup> Inghammar, 2007, s. 153f.

<sup>244</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 323.

<sup>245</sup> ERA 1996, s 43J.

<sup>246</sup> Vickers, 2002, s. 152.

<sup>247</sup> Gobert och Punch, 2000, s. 48.

<sup>248</sup> Vickers, 2002, s. 152.

som t.ex. personliga eller politiska åsikter omfattas inte av dessa specialregler utan skyddas istället av de allmänna reglerna om ”unfair dismissal”.<sup>249</sup> Detta fastslogs bl.a. av the Court of Appeal i *Bolton School v. Evans*,<sup>250</sup> där en lärare hackat sig in i skolans datasystem för att visa att det inte var tillräckligt säkert. Rätten uttalade att lagstiftningen inte skyddar handlingar som syftar till att fastställa sanningshalten av den anställdes misstankar utan enbart dennes avslöjande av desamma.<sup>251</sup>

Sedan lagstiftningen infördes kan arbetsgivare inte längre genom tystnadspliktsklausuler hindra anställda att larma utanför arbetsplatsen, så länge det rör sig om ”a protected disclosure”, se nedan.<sup>252</sup> Reglerna gäller anställda i såväl offentlig som privat sektor och är mycket procedurtekniskt utformade,<sup>253</sup> främst eftersom de ställer upp olika krav på olika former av avslöjanden.<sup>254</sup>

## 6.2.2 Krav som är gemensamma för alla typer av whistleblowing

*"A worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that the worker has made a protected disclosure."*

*ERA 1996, section 47B (1).*

För att ett uttalande ska skyddas av lagstiftningen om whistleblowing måste det bedömas som ”a protected disclosure”.<sup>255</sup> Då krävs det att avslöjandet bedöms som ”kvalificerande”, (a qualifying disclosure). Rekvisiten för detta anges i the Employment Rights Act 1996, section 43B (1):

*“(1)In this Part a “qualifying disclosure” means any disclosure of information which, in the reasonable belief of the worker making the disclosure, tends to show one or more of the following—*

*(a)that a criminal offence has been committed, is being committed or is likely to be committed,*

*(b)that a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which he is subject,*

*(c)that a miscarriage of justice has occurred, is occurring or is likely to occur,*

*(d)that the health or safety of any individual has been, is being or is likely to be endangered,*

*(e)that the environment has been, is being or is likely to be damaged, or*

*(f)that information tending to show any matter falling within any one of the preceding paragraphs has been, is being or is likely to be deliberately concealed.”*

---

<sup>249</sup> Vickers, 2002, s. 157.

<sup>250</sup> [2006] IRLR 500.

<sup>251</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 324f.

<sup>252</sup> Gobert och Punch, 2000, s. 52.

<sup>253</sup> Mendelsohn, 2009, s. 4f.

<sup>254</sup> Vickers, 2002, s. 173.

<sup>255</sup> Se ERA 1996, s 43A.

Enligt rättspraxis, *Darnton v. University of Surrey*,<sup>256</sup> ska kravet på rimlig övertygelse (reasonable belief) tolkas mot bakgrund av hur den anställde uppfattat de faktiska omständigheterna.<sup>257</sup> Det ställs inte något krav på att misstankarna senare ska visa sig vara korrekta så länge meddelarens övertygelse med en objektiv måttstock kan anses rimlig.<sup>258</sup> Den anställde behöver inte själv vara övertygad om missförhållandet, men måste tro att bevisningen antyder att ett sådant föreligger.<sup>259</sup> Detta befästes även i *Babula v. Waltham Forest College*,<sup>260</sup> där the Court of Appeal uttalade att "the word belief is subjective but the reasonableness of it is to be determined objectively". I samma rättsfall fastställdes det också att en anställds avslöjanden kan omfattas trots att det inte förelegat någon "legal obligation", förutsatt att den anställde hade goda skäl att tro att ett brott mot en sådan skyldighet var för handen.<sup>261</sup> Med "a legal obligation" menas också skyldigheter som härrör från enskilda anställningskontrakt, vilket fastslogs i *Parkins v. Sodexo Ltd.*<sup>262</sup>

Ett avslöjande skyddas inte om meddelaren begår en brottslig gärning genom att röja uppgifterna, t.ex. om dessa omfattas av the Official Secrets Act 1989.<sup>263</sup> Denna lag förbjuder att uppgifter som rör bl.a. säkerhets- och underrättelsetjänst, försvar och internationella relationer röjs.<sup>264</sup>

### 6.2.3 Krav gällande intern whistleblowing

The Employment Rights Act 1996 s 43C rör kvalificerande avslöjanden som sker till arbetsgivaren eller till annan ansvarig person som arbetsgivaren föreskrivit. Sådana avslöjanden måste göras i god tro, (in good faith). I *Street v. Derbyshire Unemployed Workers Centre*<sup>265</sup> uttalade rätten att godtrosrekvisitet ska anses vara uppfyllt så länge något annat bakomliggande motiv inte är det dominerande eller övervägande syftet med avslöjandet. Vid fastställandet av meddelarens motiv ska man se både framåt och bakåt från tidpunkten för avslöjandet.<sup>266</sup> Ett exempel på ett illegitimt motiv kan vara att utnyttja informationen för egen vinning, t.ex. genom att utöva utpressning mot arbetsgivaren.<sup>267</sup> Görs avslöjandet till någon annan, och detta är i enlighet med arbetsgivarens föreskrifter, betraktas det på samma sätt som om uppgifterna lämnats direkt till denne.<sup>268</sup>

---

<sup>256</sup> [2003] IRLR 333.

<sup>257</sup> Carter och Tostivin, 2010, s. 28.

<sup>258</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 324.

<sup>259</sup> Vickers, 2002, s. 157.

<sup>260</sup> [2007] IRLR 346.

<sup>261</sup> Carter och Tostivin, 2010, s. 28.

<sup>262</sup> [2002] IRLR 109 och Lewis, 2008, s. 499.

<sup>263</sup> ERA 1996, s 43B (3) och Lewis, 2008, s. 499.

<sup>264</sup> Vickers, 2002, s. 175.

<sup>265</sup> [2004] IRLR 687.

<sup>266</sup> Lewis, 2008, s. 500.

<sup>267</sup> Bowers, 1999, s. 26.

<sup>268</sup> ERA 1996, s 43C (2).



## 6.2.4 Krav gällande extern whistleblowing

Med extern whistleblowing menas inte bara avslöjanden till media utan till allt och alla som befinner sig utanför det företag där meddelaren är anställd. Man måste dock skilja på avslöjanden som riktas till föreskrivet organ och uttalanden som görs i media då lagstiftningen ställer högre krav på de senare. När ett avslöjande sker till ett föreskrivet organ behandlas det på i princip samma sätt som intern whistleblowing. Förutom kravet på att bevisningen ur den anställdes perspektiv antyder ett missförhållande och kravet på god tro fordras dock även att meddelaren agerar i rimlig övertygelse dels om att organet är behörigt, dels om att informationen som lämnas är väsentligen sanningsenlig (substantially true).<sup>269</sup> Till skillnad från intern whistleblowing, där det alltså är tillräckligt att den anställde tror att bevisningen antyder att ett missförhållande föreligger, krävs det vid extern whistleblowing att den anställde tror att det verkligen föreligger ett missförhållande (i samtliga fall krävs att det objektivt sett är rimligt att den anställde tror det han tror).<sup>270</sup> Det sätt som the employment rights act behandlar uppgiftslämnande till föreskrivet organ på liknar synen på avslöjande till behöriga organ enligt common law.<sup>271</sup>

För att övriga former av extern whistleblowing ska skyddas av lagstiftningen måste desto fler kriterier vara uppfyllda, se section 43G. Påståendena måste göras i god tro och i rimlig övertygelse om att de är väsentligen sanningsenliga.<sup>272</sup> Härvid är det förmodligen nödvändigt att kunna presentera någon typ av bevis.<sup>273</sup> Avslöjandet får inte heller ske för personlig vinning,<sup>274</sup> och valet att göra avslöjandet måste med hänsyn tagen till de samlade omständigheterna framstå som rimligt.<sup>275</sup> Förutom dessa fyra rekvisit måste en av följande tre situationer vara aktuell. Den första situationen är att den anställde har rimlig grund att tro att arbetsgivaren skulle utsätta honom/henne för repressalier om avslöjandet sker direkt till arbetsgivaren eller till ett föreskrivet organ i enlighet med section 43F. Situation nummer två är att det inte finns något föreskrivet organ för den typ av missförhållande avslöjandet berör och den anställde har rimlig grund att tro att bevis rörande missförhållandet troligtvis skulle undanröjas eller förstöras om avslöjandet sker direkt till arbetsgivaren, och den tredje situationen är att den anställde tidigare har avslöjat information av

<sup>269</sup> ERA 1996, s 43F och Vickers, 2002, s. 163f.

<sup>270</sup> Vickers, 2002, s. 162.

<sup>271</sup> Vickers, 2002, s. 163f.

<sup>272</sup> Vickers, 2002, s. 164f.

<sup>273</sup> Vickers, 2002, s. 162.

<sup>274</sup> Enligt Vickers skulle en domstol troligtvis få fastställa vilket som är meddelarens primära motiv, endast om detta är personlig vinning skulle skyddet bortfalla.

<sup>275</sup> Som exempel på vilka faktorer det bör tas hänsyn till vid den samlade rimlighetsbedömningen nämns i ERA 1996, s 43G (3) vem avslöjandet sker till, hur allvarligt missförhållandet är (jfr common law) och om missförhållandet fortfarande pågår eller om det är sannolikt att det kommer att inträffa i framtiden. Om problemet först tagits upp med arbetsgivaren eller med föreskrivet organ bör hänsyn tas till om arbetsgivaren reagerat på uppgifterna på ett adekvat sätt och vidtagit åtgärder. Har informationen först lämnats till arbetsgivaren bör slutligen vikt fästas vid om den anställde följt av arbetsgivaren uppdragna riktlinjer för rapportgivning.

väsentligen samma innehåll till arbetsgivaren eller till ett föreskrivet organ i enlighet med section 43F.

För avslöjanden som rör exceptionellt allvarliga missförhållanden (exceptionally serious failure) är kraven återigen annorlunda, se section 43H. Meddelaren skyddas så länge denne handlar med ett huvudsakligen legitimt syfte (i god tro), agerar i rimlig övertygelse om att informationen är väsentligen sanningsenlig, och det efter en helhetsbedömning är rimligt att lämna uppgifterna. Det är alltså enklare att avslöja exceptionellt allvarliga missförhållanden än missförhållanden av mindre allvarlig art enligt section 43G, eftersom ingen av de tre situationer som uppräknas ovan måste föreligga. Vad som egentligen menas med ett sådant exceptionellt allvarligt missförhållande är något oklart,<sup>276</sup> men i underrättsavgörandet *Collins v. the National Trust*<sup>277</sup> ansågs ett sådant föreligga. Collins (C) förvaltade en kuststräcka för the National Trust's (NT) räkning. På marken fanns förutom en badstrand också ett nedlagt stenbrott. Erosion hade skapat en stor risk för att kemikalier och avfall från stenbrottet kunde läcka ut till stranden. NT visade i förtroende upp en rapport för C där riskerna för fortsatt erosion belystes. Då rapporten redan var årgammal ansåg C att platsen borde spärras av. C lämnade därför rapporten till lokala media som publicerade informationen. Som en följd av detta avskedades C, som då gjorde en anmälan under the Public Interest Disclosure Act (ERA 1996, part IVA). Enligt domstolen var avslöjandet skyddat som ett exceptionellt allvarligt missförhållande eftersom barn lekte på stranden och allmänheten, som förlitade sig på NT:s goda rykte, invaggades i en falsk trygghet.<sup>278</sup>

Till följd av de mycket strikta kraven sker avslöjanden om missförhållanden mycket sällan till media.<sup>279</sup>

## 6.3 Sanktioner och anställningsskyddets betydelse

Anställningsskyddet enligt common law är mycket svagt. I stort sett kan arbetsgivaren avsluta anställningskontraktet utan att ange något skäl, så länge arbetstagaren ges den uppsägningstid som anges i kontraktet. Lagstiftaren har ansett skyddet enligt common law vara otillräckligt och har därför infört lagregler om oskäligt avslutande av anställningen, s.k. "unfair dismissal".<sup>280</sup> För att omfattas av det lagstadgade anställningsskyddet vid "unfair dismissal" krävs anställning i minst ett år hos samma arbetsgivare.<sup>281</sup> I the Employment Rights Act 1996 section 98 finns regler för att pröva huruvida uppsägningen varit "fair" eller "unfair".

---

<sup>276</sup> Vickers, 2002, s. 171.

<sup>277</sup> [2006] ET case 2507255/05.

<sup>278</sup> [http://www.pca.w.co.uk/news\\_attachments/PressreleaseICO\\_decision%20121008.pdf](http://www.pca.w.co.uk/news_attachments/PressreleaseICO_decision%20121008.pdf) (Lydelse 110224).

<sup>279</sup> Mendelsohn, 2009, s.6.

<sup>280</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 360.

<sup>281</sup> Inghammar, 2007, s. 187.

Arbetsgivaren måste inledningsvis visa att ett av de fem ”potentiellt godtagbara skäl” som lagtexten räknar upp förelegat. En anställds beteende är enligt lagtexten ett sådant skäl. De potentiellt godtagbara skälen har tolkats så extensivt att arbetsgivarens beslut att skilja arbetstagaren från anställningen i stort sett bara underkänns om det fattats på helt godtycklig basis. Domstolen gör därefter en helhetsbedömning av om uppsägningen varit rimlig. Denna bedömning görs utifrån hur arbetsgivare generellt agerar i liknande situationer, en norm som måste betecknas som mycket arbetsgivarvänlig. Prövningen rör snarare om uppsägningen/avskedandet genomförts på ett formellt godtagbart sätt, än om det materiella resultatet blivit rättvist för bägge parter. Mycket ofta blir därför utfallet av en domstolsprövning till arbetsgivarens fördel.<sup>282</sup>

Enligt the Employment Rights Act ses dock en uppsägning eller ett avskedande p.g.a. att en arbetstagare gjort ett skyddat uttalande som ”automatically unfair”.<sup>283</sup> Detta innebär dels att ingen kvalificeringsperiod krävs för att omfattas av anställningsskyddet, dels att domstolens prövning ska avslutas redan efter bedömningen av om ett potentiellt godtagbart skäl förelegat. Någon helhetsbedömning av om det varit rimligt att skilja arbetstagaren från anställningen görs således inte.<sup>284</sup> Arbetsgivarens beslut kan därför, om den anställda följt lagstiftningens regler, aldrig godkännas.

I slutet av förra året kom ett nytt rättsfall från the Employment Appeal Tribunal som behandlar bevisbörderegler i mål som rör whistleblowing, *Fecitt and others v. NHS Manchester*.<sup>285</sup> Domstolen uttalade att det inte ska ställas större krav på bevisning av kausalsamband mellan att en anställd agerat whistleblower och att denne utsatts för repressalier än vad som fordras för att visa att någon diskriminerats. Om den anställda kan visa på ett samband i tid mellan sitt avslöjande och att han/hon blivit illa behandlad åligger det sedan arbetsgivaren att bevisa att behandlingen inte berodde på arbetstagarens avslöjande eller att detta endast spelade en trivial roll. Den förfördelade behandlingen ska ”in no sense whatever” ha med den anställdes whistleblowing att göra.<sup>286</sup> Där en anställd anklagats för att inte ha gjort ett avslöjande i god tro ligger bevisbördan för detta på arbetsgivaren, *Bachnak v. Emerging Markets Partnership (Europe) Ltd.*<sup>287</sup> Lagen innehåller också ett repressalieförbud för att man gjort ett skyddat avslöjande, ”A worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that the worker has made a protected disclosure”, se section 47B (1).

Möjliga domslut vid ett felaktigt skiljande från anställningen är ”reinstatement” d.v.s. att den felaktigt uppsagde ska behandlas som om

---

<sup>282</sup> Rönmar, 2004, s. 291ff.

<sup>283</sup> ERA 1996, ss 103A, 105 (1), (6A).

<sup>284</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 430.

<sup>285</sup> [2010] UKEAT 0150\_10\_2311.

<sup>286</sup> <http://www.pcaaw.co.uk/news/pidanews.htm> (Lydelse 110224).

<sup>287</sup> [2005] EAT case 0288/05.

uppsägningen aldrig hade vidtagits,<sup>288</sup> ”re-engagement” innebärande att arbetstagaren ska erbjudas en anställning som är jämförbar med den han eller hon tidigare innehade alternativt en annan lämplig anställning,<sup>289</sup> eller skadestånd.<sup>290</sup> Vanligtvis tillämpas inte de båda förstnämnda sanktionerna, utan skadestånd är det som normalt blir aktuellt.<sup>291</sup>

## 6.4 Slutsatser

År 2000 trädde the Human Rights Act 1998 i kraft i England. Lagen inkorporerar Europakonventionen i den nationella rätten. Detta innebär att konventionen kan åberopas direkt i nationella domstolar.<sup>292</sup> Lagen kräver att engelska lagar tolkas konventionsenligt så långt det är möjligt,<sup>293</sup> och att domstolarna beaktar Europadomstolens avgöranden.<sup>294</sup> Detta påminner i det närmaste om teleologisk tolkning, till skillnad från den bokstavstolkning som engelska domstolar normalt ägnar sig åt. Om en konventionsenlig tolkning inte är möjlig kan domstolen däremot inte sätta den nationella rätten åt sidan till förmån för konventionen. Istället får en förklaring om inkompatibilitet lämnas, varefter det åligger lagstiftaren att ändra lagen.<sup>295</sup> Tidigare kunde konventionens bestämmelser endast beaktas när det redan stod klart att en lagregel var tvetydig, men i och med the Human Rights Act ska nu konventionen och Europadomstolens praxis beaktas redan innan någon tvetydighet blivit synlig. Detta medför att Europakonventionens roll i nationell rätt blir större. Enligt lagstiftningen måste de nationella domstolarna ta Europadomstolens avgöranden i beaktande, däremot är de inte skyldiga att följa dem utan är fria att göra sin egen tolkning av konventionen. Om denna är mer restriktiv än Europadomstolens kvarstår möjligheten att väcka talan i Strasbourg.<sup>296</sup> I en whistleblowingsituation ska engelska domstolar tillämpa Europakonventionen i sin helhet, om det rör en tvist mellan en offentligt anställd och dennes arbetsgivare. Det finns i engelsk rätt ingen möjlighet att i nationella domstolar tillämpa konventionen direkt mellan enskilda.<sup>297</sup> Däremot måste konventionen beaktas indirekt mellan enskilda p.g.a. att domstolarna är allmänna organ, och allmänna organ är förpliktade att följa konventionen.<sup>298</sup> Hänsyn måste därför tas till konventionen när lagstiftningen och common law tolkas, även när det gäller rent privaträttsliga tvister.<sup>299</sup> Konventionen torde följaktligen också få betydelse vid tolkning av bestämmelserna om whistleblowing i the Employment Rights Act 1996, även i de fall meddelaren är en

---

<sup>288</sup> ERA 1996, s 114 (1).

<sup>289</sup> ERA 1996, s 115 (1).

<sup>290</sup> ERA 1996, s 124 (1A) och Lewis, 2008, s. 503.

<sup>291</sup> Rönnmar, 2004, s. 296.

<sup>292</sup> Vickers, 2002, s. 67.

<sup>293</sup> HRA 1998, s 3.

<sup>294</sup> HRA 1998, s 2 och Deakin och Morris, 2009, s. 325.

<sup>295</sup> Vickers, 2002, s. 70f.

<sup>296</sup> Vickers, 2002, s. 78.

<sup>297</sup> Vickers, 2002, s. 74f.

<sup>298</sup> HRA är nämligen inte direkt tillämplig i mål mellan enskilda, utan binder bara ”public authorities”, se HRA 1998, s 6.

<sup>299</sup> Vickers, 2002, s. 75.

privatanställd. Deakin och Morris menar dock att, om Europadomstolens avgöranden tas som utgångspunkt, kan effekten av the Human Rights Act på anställdas yttrandefrihet vara begränsad. De inskränkningar i yttrandefriheten som art. 10 (2) tillåter är nämligen så pass vida att de inte ger ett starkare skydd för whistleblowing än vad the Employment Rights Act gör.<sup>300</sup>

England har inte ratificerat ILO:s konvention nr 158,<sup>301</sup> och är därför inte bundet att följa denna. Troligtvis uppfyller dock the Employment Rights Act konventionens bestämmelser om whistleblowing ändå, eftersom anställda inte får skiljas från anställningen till följd av att man anmält brott eller andra missförhållanden så länge det förfarande som lagen föreskriver följs. Enligt Europarådets resolution nr 1729 bör nationell lagstiftning skapa incitament för arbetsgivare att inrätta system för whistleblowing, oavsett sektor. Den engelska lagstiftningen skapar sådana incitament genom att det blir svårare för anställda att försvara extern whistleblowing om interna förfaranden finns att tillgå. I dagsläget är det dock få arbetsplatser som har infört interna system, varför det enligt vissa bör införas ett lagstadgat krav på att sådana ska finnas.<sup>302</sup>

Det engelska skyddet för whistleblowing är enhetligt, då reglerna är samlade och inte uppträder som ett lapptäcke över flera lagar. Detta ger en bättre förutsebarhet för en potentiell whistleblower då denne inte på egen hand måste finna pusselbitarna och skapa sig en helhetsbild av skyddets omfattning. Min egen uppfattning är dock att den engelska regleringen i the Employment Rights Act kan tyckas enklare att förstå än vad som vid en närmare betraktelse är fallet. Detta beror på att den, trots sin samlade form, är mycket teknisk och ställer upp ett antal rekvisit som inte specificeras närmare i lagtexten. Rekvisiten är också olika beroende på vilket tillvägagångssätt som väljs för avslöjandet, och avsikten är antagligen att rekvisitens innebörd ska utvecklas närmare i rättspraxis. Den engelska regleringen är relativt långt framskriden om man jämför med vad de internationella rättskällorna föreskriver. Att anställningsskyddet i övrigt är så svagt gör dock att det framstår som sannolikt att många drar sig för att anmäla av rädsla för att inte uppfylla kraven på "a protected disclosure" i whistleblowinglagstiftningen.

---

<sup>300</sup> Deakin och Morris, 2009, s. 325.

<sup>301</sup> Note on convention No. 166 concerning termination of employment, 2009, s. 27.

<sup>302</sup> Lewis, 2010, p. 432.

# 7 Analys

Detta avsnitt syftar till att besvara uppsatsens inledande frågeställningar. I viss utsträckning har frågeställningarna redan blivit besvarade i föregående kapitel. I den fortsatta analysen ligger fokus därför på att ge en begränsad sammanfattning av kapitel två, samt en komparation av de svenska, norska och engelska regleringarna kring whistleblowing. Avslutningsvis förs också en diskussion om rättsläget de lege ferenda.

## 7.1 Inledning

Den lagstadgade yttrandefrihet och kritikrätt som offentligt anställda har i förhållande till den verksamhet där de arbetar är mycket omfattande. Detta beror på det grundlagsfästa meddelarskyddet som består av en rätt att vara anonym som författare eller meddelare, av ett efterforskningsförbud som hindrar den offentlige arbetsgivaren att försöka utröna meddelarens identitet när uppgifter lämnats till media, av ett repressalieförbud samt av ett källskydd innebärande att journalister etc. inte får avslöja meddelarens identitet. Vidare är offentligt anställdas lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren mer begränsad till följd av att det medborgerliga intresset av insyn anses vara större i offentligt ägda verksamheter. På senare tid har även repressalieförbudet stärkts. Dels har en uttrycklig regel om förbudet införts i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen, dels har stora förändringar skett i fråga om straffbarheten för brott mot förbudet. Förändringarna har också inneburit en viss utvidgning av grundlagsskyddet. Numera gäller ett likadant skydd som det i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen också för kommunala bolag och andra verksamheter där det allmänna har ett rättsligt bestämmande inflytande. Den nya yttrandefrihetsgrundlag som nu behandlas, och som om förslaget realiseras skulle innebära att tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen upphävs, är inte tänkt att förändra meddelarskyddet i något materiellt hänseende. Den huvudsakliga anledningen till förslaget är istället att uppnå en teknikneutral reglering av tryck- och yttrandefriheten.

För anställda inom den privata sektorn kan yttrandefriheten och kritikrätten i stor utsträckning begränsas via kollektivavtal och personliga avtal. Gränsen för avtalsfriheten går ytterst vid de tvingande oskälighetsbestämmelserna i 3 kap. avtalslagen, främst 36 §, och vid 2 § i företagshemlighetslagen. Det kan vid en första anblick verka som att företagshemlighetslagen ger ett gott skydd för whistleblowers, eftersom den tillåter att företagshemligheter röjs för att avslöja brott med fängelse i straffskalan och andra allvarliga missförhållanden. Det bör dock hållas i minnet att det primära syftet med företagshemlighetslagen är att skydda företagshemligheter, inte whistleblowers. Vidare skyddar företagshemlighetslagen aldrig whistleblowing som sker till exempelvis media, utan endast anmälningar till myndigheter, skyddsombud o.d. Den uppfattning jag har fått när jag gått

igenom rättspraxis är också att lagen sällan åberopas av arbetsgivarparten. Detta skulle kunna bero på att omplacering, uppsägning och avskedande inte återfinns i företagshemlighetslagens påföljds katalog. Vad en arbetsgivare vill när denne anser att en anställd handlat på ett illojalt sätt är vanligtvis att göra sig av med personen ifråga, och för att kunna skilja en arbetstagare från sin anställning måste anställningsskyddslagens krav vara uppfyllda. Reglerna om uppsägning och avskedande är tvingande och får inte avtalas bort, se LAS 2 §. Det torde därför vara fullt möjligt att privatanställda whistleblowers starkaste skyddsmekanism är anställningsskyddslagen, inte företagshemlighetslagen. Med denna tolkning får företagshemlighetslagen liten praktisk betydelse.

Det kan också hävdas att privatanställda har ett visst skydd genom grundlagarnas bestämmelser om källskydd, d.v.s. att journalister inte får avslöja sina källors identitet. Källskyddet i sig medför dock ingen rätt till yttrandefrihet och kritikrätt för privatanställda, utan innebär endast att uppgiftslämnaren kan undgå upptäckt. Källskyddet kan därför inte åberopas i domstol som grund för att en arbetsgivare inte haft rätt att ingripa mot en frispråkig arbetstagare, och utan ett tillhörande efterforskningsförbud är arbetsgivaren fri att undersöka vem uppgiftslämnaren är. Det torde i många fall vara relativt enkelt att med hjälp av övrig personal gissa sig till dennes identitet. Även källskyddet har därför begränsad betydelse för privatanställdas skydd mot repressalier. Den rättspraxis som finns kring yttrandefrihet, kritikrätt och lojalitetsplikt visar dock på en ganska hög tolerans också för privatanställdas uttalanden och agerande.

Såväl den nationella som den internationella utvecklingen tyder på att whistleblowing i allt större utsträckning börjat ses som något legitimt och värdefullt i arbetslivet. Att Europadomstolen tydligt slagit fast att de stater som ratificerat konventionen i viss utsträckning har positiva förpliktelser att upprätthålla yttrandefriheten enligt art. 10 även mellan enskilda rättssubjekt, och att Europarådet förra året tog initiativ till en resolution och en rekommendation om hur medlemsländernas lagstiftning bör utformas med hänsyn till whistleblowing är exempel på hur detta börjat synliggöras på internationell nivå. I rekommendationen ombeds medlemsländerna också att överväga om en konvention om whistleblowing bör formuleras. Vidare har särskild whistleblowinglagstiftning införts i flera länder, inte bara i Europa utan även i bl.a. Sydafrika, Nya Zeeland, Australien och USA. The Sarbanes-Oxley Act har förmodligen bidragit en hel del till uppmärksamheten världen över då lagen inte bara har nationell räckvidd, utan även fordrar att utländska aktiebolag registrerade på amerikanska börser följer reglerna. I Sverige har meddelarskyddet nyligen utvidgats till att även omfatta verksamheter där kommun och/eller landsting har ett rättsligt bestämmande inflytande. I media talas det också en hel del om whistleblowing, vilket troligtvis beror på den internationella utvecklingen och på att ett antal företagsskandaler, som t.ex. den uppmärksammade korruptionsaffären i Göteborg Energi, gjort att röster som kräver att det ska bli enklare att agera whistleblower börjat höras. Inget tyder dock på att grundlagarnas skydd inom en överskådlig framtid kommer att utsträckas till

att även omfatta anställda inom den privata sektorn. Även om det lagstadgade skyddet för offentligt anställda är mycket starkt, hindrar det inte alltid en åtgärd från arbetsgivarens sida, trots att åtgärden huvudsakligen beror på att den anställda utnyttjat sina grundlagsstadgade fri- och rättigheter. Det färskaste rättsfallet om undersköterskan på Södertälje sjukhus visar detta. Den anställda hade, åtminstone huvudsakligen, uppfört sig på ett korrekt och professionellt sätt. Samarbetssvårigheterna hade istället sin grund i att hans kollegor kände sig angripna av honom till följd att han anklagat vissa av dem för rasism. Anklagelserna verkade inte helt sakna substans. Om sjukhuset hade varit tvunget att ha ett internt whistleblowingsystem hade undersköterskan kunnat rapportera sina misstankar konfidentiellt. Det är möjligt att samarbetsproblem då inte uppkommit och att han hade kunnat arbeta kvar.

## 7.2 Komparation

Inför den fortsatta komparationen kan en beskrivning av relationen mellan det grundlagsfästa meddelarskyddet och whistleblowing vara givande. Mellan dessa begrepp finns flera likheter, som läsaren troligtvis redan slutit sig till, men också skillnader. Meddelarskydd tycks vara ett vidare begrepp eftersom det inte kräver att det ska föreligga ett missförhållande eller ett stort allmänintresse för att dess mekanismer ska sättas i rullning, utan skyddet omfattar avslöjanden och yttranden i vilka ämnen som helst, åtminstone så länge uttalandena inte är brottsliga. Vidare tillkommer meddelarskyddet alla medborgare i förhållande till allmänna myndigheter och organ. Whistleblowing är däremot specifikt inriktat mot anställdas avslöjanden om missförhållanden på arbetsplatsen. Slutligen gör whistleblowing inte någon principiell åtskillnad mellan privat- och offentliganställda.

Sedan år 1999 har det funnits särskild lagstiftning till skydd för whistleblowers i engelsk rätt, och 2007 infördes sådan lagstiftning även i Norge. Vid en jämförelse mellan den svenska, norska och engelska synen på whistleblowing har jag funnit både likheter och skillnader. För det första kan sägas att skyddsnivån för whistleblowers inom de nationella rättsordningarna skiljer sig åt. Med detta menar jag att i offentliganställdas yttrandefrihet i svensk rätt regleras på konstitutionell nivå medan privatanställdas yttrandefrihet inte alls är lagreglerad. Även i Norge regleras yttrandefriheten av grundlagen, men det stycke som innefattar whistleblowing har ansetts vara direkt tillämpligt även mellan enskilda, vilket är en omöjlighet enligt den svenska regeringsformen. I Norge återfinns sedan specialreglerna om whistleblowing i allmän lag. I England regleras whistleblowing av naturliga skäl i allmän lag, då England inte har någon enhetligt nedtecknad konstitution. Inledningsvis kan det också vara av värde att konstatera att enligt norsk och engelsk rätt omfattas alla anställda av samma regler, oavsett sektor. I Norge har man istället valt att beakta detta inom ramen för den gemensamma regleringen, på så vis att allmänintresset av att få reda på missförhållanden anses större i offentligt ägda verksamheter. I svensk rätt spelar graden av missförhållande och det



därmed följande intresset av insyn bara roll för den privata sektorn, där grundlagsskydd saknas. Sveriges avsaknad av en enhetlig reglering som omfattar både offentliganställda och privatanställda försvårar naturligtvis också komparationen.

## **7.2.1 Intern whistleblowing**

Samtliga länder tillerkänner intern whistleblowing ett starkare skydd än extern whistleblowing. I Sverige torde intern whistleblowing i princip alltid vara tillåten, oavsett sektor. För privatanställda ställs dock i någon mån krav på att misstankarna framförs på ett seriöst och sakligt sätt. Syftet får inte vara att skada arbetsgivaren. Norsk rätt tycks ha en syn på intern whistleblowing som liknar den svenska, då sådan bara kan anses strida mot lojalitetsplikten om kritiken lämnas på ett helt otillbörligt sätt som skadar arbetsmiljön i onödan. I engelsk rätt är kraven för intern whistleblowing att den anställde agerar i rimlig övertygelse om att den bevisning som finns pekar på att brottslighet, skaderisker för tredje man etc. föreligger. Vidare krävs att den anställde avslöjar informationen i god tro, d.v.s. det huvudsakliga motivet för avslöjandet måste vara legitimt. Av detta följer att intern whistleblowing verkar behandlas på ett likartat sätt i samtliga rättsordningar, och ges ett i princip automatiskt skydd. Starkast skydd har dock svenska arbetstagare inom den offentliga sektorn.

## **7.2.2 Extern whistleblowing till myndighet**

Synen på extern whistleblowing som riktas till myndighet skiljer sig dock något mera. Enligt svensk rätt finns det inget som hindrar att anställda i offentlig sektor gör en anmälan till myndighet, vilket följer av meddelarfriheten. Möjligtvis kan ett ingripande av arbetsgivaren godtas om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning och är direkt ansvarig för verksamhetens eller myndighetens beslut e.d. För privatanställda följer av rättspraxis att när anmälan gjorts till myndighet fästs stor vikt vid om missförhållandet först påtalats internt, även om det inte är avgörande för om ett brott mot lojalitetsplikten föreligger. I norsk rätt kan en myndighetsanmälan aldrig anses illojal om den anställde har välgrundade misstankar om att det föreligger förhållanden som strider mot lag eller andra etiska normer som t.ex. dålig arbetsmiljö, och i praktiken är whistleblowing till myndighet numera alltid tillåten. I engelsk rätt behandlas sådana anmälningar på ungefärligen samma sätt som intern whistleblowing. Skillnaderna är att den anställde dessutom ska göra avslöjandet i rimlig övertygelse om att ett missförhållande faktiskt föreligger.

Om man ska dra någon slutsats kring vilket land som ger det starkaste skyddet vid whistleblowing riktad till myndighet, är det även i detta fall Sverige om man bara ser till vad som gäller för offentliganställda, men kontrasten mot vad som gäller för privatanställda är stor, då arbetsgivaren normalt anses ha ett berättigat anspråk på att kritiken först framförs internt. Ur privatanställdas perspektiv är det den norska lagstiftningen som ger det starkaste skyddet eftersom det vid en myndighetsanmälan inte fästs stor vikt

vid om den anställde först lämnat uppgifterna internt. En sådan anmälan är enligt förarbetena till arbetsmiljöloven alltid tillåten, även om det inte anses vara helt i linje med lojalitetsplikten att vända sig till myndighet utan välgrundade misstankar. Vid en jämförelse mellan vad som enligt rättspraxis gäller för privatanställda i Sverige och vad som gäller enligt den engelska whistleblowinglagstiftningen, så anses arbetsgivaren enligt svensk rätt normalt ha ett befogat intresse av att få ta del av uppgifterna innan dessa lämnas till myndighet. Ur engelsk rätt kan inte utläsas att detta tillmäts betydelse. The Employment Rights Act kräver däremot en rimlig misstanke om att det föreligger ett missförhållande. Enligt svensk rättspraxis gäller att ju allvarigare ett missförhållande är, desto troligare är det att en myndighetsanmälan kan göras direkt, utan att det ses som ett lojalitetsbrott. Av detta torde rimligtvis följa att det även i svensk rätt finns ett underförstått krav på att den anställde också själv ska tro att det föreligger ett missförhållande. Den engelska regleringen verkar följaktligen ge ett något starkare skydd för den arbetstagare som önskar avslöja sina misstankar direkt till myndighet än vad svensk rätt (för privatanställda) gör, men jag har inte studerat rättspraxis i en sådan grad att jag med säkerhet vågar uttala mig i frågan.

### **7.2.3 Extern whistleblowing till massmedia**

Slutligen återstår att analysera hur länderna ställer sig till extern whistleblowing som sker till massmedia. I svensk rätt har anställda inom den offentliga sektorn rätt att lämna uppgifter också till media till följd av sitt grundlagsskydd. Undantaget är information belagd med kvalificerad sekretess. Av rättspraxis framgår dock att en åtgärd från arbetsgivaren kan vara tillåten i vissa fall om allmänhetens förtroende skadats eller om uttalandena t.ex. orsakat samarbetsproblem med fara för tredje mans säkerhet som följd. För anställda i privat sektor varierar möjligheterna att whistleblowing riktad till media med graden av missförhållande och med den anställdes position. Det är vidare av stor betydelse om kritiken framförs på ett sakligt sätt och om den först tagits upp på intern väg. Syftet med avslöjandet får inte vara att skada arbetsgivaren. Det verkar inte vara nödvändigt att misstankarna visar sig stämma, även om helt grundlösa anklagelser kan strida mot lojalitetsplikten. Även enligt den norska regleringen är det viktigt att uppgifterna först lämnats internt, men så behöver inte ske om den anställde har skäl att tro att en intern rapportering inte skulle leda till något. Liksom i svensk rätt är chansen större att ett avslöjande till media bedöms vara motiverat ju allvarigare missförhållanden det rör sig om, och den anställdes position samt på vilket sätt kritiken framförs är även i norsk rätt av stor betydelse. Svensk rättspraxis rörande privatanställdas avslöjanden till media tycks följaktligen ha mycket stora likheter med vad som gäller enligt den norska lagstiftningen. Den engelska lagstiftningen delar in avslöjanden som sker till media i två grupper, där den ena rör avslöjanden av missförhållanden överlag och den andra s.k. exceptionellt allvarliga missförhållanden. Kraven för att ett avslöjande ska vara skyddat är högre för den förra typen än för den senare. I båda fallen krävs att den anställdes huvudsakliga motiv är legitimt och att denne

rimligen är övertygad om att uppgifterna stämmer. För missförhållanden som inte är exceptionellt allvarliga måste dessutom kritiken ha framförts internt utan resultat alternativt att det föreligger risk för repressalier om den framförs internt eller för undanröjande av bevisning utan att det finns ett föreskrivet organ. I likhet med den svenska och den norska regleringen fästs således också enligt den engelska rätten stor vikt vid om den anställde först rapporterat sina misstankar internt, men det är inte av avgörande betydelse. Fler likheter mellan de tre systemen är kravet på att syftet med avslöjandet ska vara legitimt, åtminstone huvudsakligen, samt att graden av missförhållande har stor betydelse för om informationen först måste lämnas internt eller inte. Också för whistleblowing som sker till media är således regleringarna förvånansvärt lika och tycks ge ett ungefärligen likvärdigt skydd, men det svenska skyddet för offentliganställda är det överlägset starkaste.

## 7.2.4 Övriga likheter och skillnader

Andra likheter och skillnader mellan de valda länderna går att finna i synen på avtalsfrihet, bevisbördeprinciper, sanktioner och anställningsskydd samt interna kontrollsystem. Som tagits upp tidigare i analysen kan privatanställdas yttrandefrihet och kritikrätt, till skillnad från offentliganställdas, i mycket hög grad regleras av kollektivavtal och personliga avtal. Reglerna om omplacering, uppsägning och avskedande i anställningsskyddslagen är visserligen tvingande, men förekomsten av en avtalad tystnadsplikt inverkar på arbetsdomstolens bedömning av lojalitetspliktens utsträckning. Bestämmelserna i arbetsmiljøloven och i the employment rights act är tvingande och kan inte avtalas bort. Ur detta perspektiv kan skyddet sägas vara starkare i Norge och England än i Sverige.

Bevisbördan för de omständigheter som lagts till grund för en omplacering eller ett skiljande från anställningen etc. ligger i svensk rätt normalt på arbetsgivaren. I norsk och engelsk rätt måste den anställde först lämna upplysningar som ger anledning att tro att arbetsgivaren brutit mot repressalieförbudet. Om den anställde lyckas med detta går bevisbördan över på arbetsgivaren som då måste göra det troligt att åtgärden hade saklig grund och att samband med uttalandena saknades, en princip om delad bevisbörda som är likartad den som i svensk rätt gäller i diskrimineringsmål och i mål om fingerad arbetsbrist. Det krävs alltså mer av arbetstagaren enligt norsk och engelsk rätt för att bevisa att arbetsgivarens åtgärder är lagstridiga än vad det gör i svensk rätt. Undantaget är om arbetsgivaren hävdar att uppsägningen vidtagits p.g.a. arbetsbrist. Då tillämpas i Sverige en bevisbördeprincip liknande den norska och engelska.

Det svenska och det norska anställningsskyddet är mycket starkt, och varje ingripande från arbetsgivarens sida måste stå i proportion till det påstådda lojalitetsbrottet. I engelsk rätt gör sig proportionalitetsprincipen däremot inte alls lika starkt påmind. I samtliga länder kan en anställd som blivit uppsagd i strid med anställningsskyddsreglerna kräva att få återgå till sin anställning,

även om rätten vid arbetsgivarens vägran normalt får utdöma skadestånd istället. I engelsk rätt finns också möjlighet att kräva en likvärdig anställning om det inte är möjligt för den uppsagde att återgå till sin tidigare tjänst. Det engelska anställningsskyddet är starkt, förutsatt att arbetstagaren lyckas följa de krav lagstiftningen ställer eftersom ett skiljande från anställningen då klassas som "automatically unfair". Min mening är dock att den engelska regleringen är relativt invecklad och att det är svårt att få grepp om vad som egentligen krävs. Även om oklarheter kring detta finns också i svensk och norsk rätt, torde det få större konsekvenser i den engelska eftersom anställningsskyddet vid "unfair dismissal" är så svagt. Det är möjligt att många drar sig från att anmäla missförhållanden av rädsla för att hamna utanför det skydd som den särskilda whistleblowinglagstiftningen tillhandahåller.

I alla tre länder är det möjligt att införa någon form av internt kontrollsystem för whistleblowing i sin verksamhet. Samtliga rättsordningar tycks här ha inspirerats av den amerikanska regleringen i the Sarbanes-Oxley Act. Interna kontrollsystem gör det möjligt för anställda att göra anmälningar antingen anonymt eller konfidentiellt. Synen på interna kontrollsystem skiljer sig dock åt. I svensk rätt är systemen frivilliga att införa och det krävs att personuppgiftslagen och datainspektionens föreskrifter följs. Inspektionens åsikt är att systemen bara ska användas när det inte är ändamålsenligt att ta upp saken med arbetsgivaren direkt. Därför får bara personer i ledande ställning eller i nyckelpositioner anmälas. Enligt den norska arbetsmiljøloven är arbetsgivaren i princip alltid skyldig att ha ett kontrollsystem, och eftersom personuppgiftsloven är subsidiär till annan lagstiftning är inte denna ett hinder. I norsk rätt finns inte heller några begränsningar kring vem som får anmälas. I engelsk rätt var ett av målen med whistleblowinglagstiftningen att skapa incitament för arbetsgivare att införa interna kontrollsystem, även om det inte är en lagstadgad skyldighet. Inte heller i engelsk rätt tycks det finnas några inskränkningar i den personkrets som kan bli föremål för en anmälan via systemet. I samband med detta kan ytterligare en skillnad mellan länderna nämnas, nämligen att Sverige är den enda rättsordningen som har ett efterforskningsförbud som förbjuder offentliga arbetsgivare att efterforska vem av de anställda som lämnat uppgifter till media. Av de norska förarbetena framgår att man inte ansåg det lämpligt att ha ett sådant då det skulle kunna uppmuntra till anonym whistleblowing. Att det traditionellt sett inte har funnits något efterforskningsförbud skulle möjligtvis kunna vara en anledning till varför man i Norge och England är angelägen om att interna kontrollsystem ska finnas. Det är ju ett annat sätt att främja offentlighet och insyn, ett sätt som man ansett mer adekvat än ett efterforskningsförbud.

Av denna komparativa analys följer att det materiella innehållet i ländernas reglering av whistleblowing i stor utsträckning är i princip likalydande, även om det finns stora skillnader i reglernas formella status. Samtliga länder verkar också leva upp till de internationella kraven om än i olika grad. Min bedömning är att det överlag starkaste skyddet för whistleblowing är det svensk rätt tillerkänner anställda i offentlig sektor. Däremot anser jag att den

norska regleringen ger ett starkare skydd än vad som gäller för privatanställda i svensk rätt. Att jag kommit till denna slutsats beror på att svensk rätt inte har någon särskild lagreglering till skydd för privatanställda whistleblowers vilket gör att deras möjlighet att påtala missförhållanden kan begränsas avtalsvägen. Även om de har ett relativt starkt anställningsskydd beaktas den avtalade tystnadsplikten vid bedömningen av den anställdes lojalitetsplikt i det enskilda fallet. Finns ett sådant avtal riskeras givetvis också skadeståndsansvar för avtalsbrott.

## 7.3 De lege ferenda

Min uppfattning är att det finns goda skäl att ifrågasätta varför privatanställdas möjligheter att avslöja missförhållanden är så mycket mer begränsade än vad som är fallet inom den offentliga sektorn. Anledningen är, som flera gånger upprepats, att allmänhetens intresse av insyn anses vara större i offentligt ägda verksamheter. Naturligtvis är det viktigt att skattebetalarna ges god insyn i vad pengarna används till, men är det inte viktigt också som kunder och aktieägare i ett privat bolag? Dessutom börjar gränserna mellan offentlig och privat sektor alltmer att suddas ut till följd av att bl.a. privat sjukvård och privatskolor gjort entré på marknaden och att statligt ägda bolag privatiseras. Har man inte som exempelvis patient vid en sjukvårdsinrättning samma intresse av insyn i att verksamheten sköts på ett korrekt sätt oavsett dess driftsform?

En annan anledning till varför det inte ansetts lämpligt att tillerkänna privatanställda samma fri- och rättigheter som offentliganställda är att det skulle kunna leda till en dålig arbetsmiljö kännetecknad av misstänksamhet och ”angivelsekultur”. Dessa farhågor är förmodligen inte helt tagna ur luften och sådana arbetsförhållanden är inte gynnsamma för verksamheten, men man skulle lika gärna kunna hävda att dagens reglering uppmuntrar till extern whistleblowing. Med dagens reglering är nämligen enda möjligheten för en anställd att avslöja missförhållanden utan att uppge sin identitet för arbetsgivare och kollegor att ge anonyma tips till en myndighet eller till en media. Detta torde ur ett verksamhetsperspektiv vara det värsta tänkbara scenariot med tanke på den goodwill och de kunder som man då riskerar att förlora. Vid anonyma anmälningar är det också svårt att avgöra om en utredning bör inledas, eftersom det inte är möjligt att genom följdfrågor till meddelaren avgöra om det finns någon substans i anklagelserna. Genom att ha någon form av internt kontrollsystem kan meddelarens identitet hållas konfidentiell inför arbetsgivaren och resten av organisationen, medan möjligheten att ställa följdfrågor finns kvar. Ett internt kontrollsystem utgör också en viktig komplettering till det goda skydd som offentligt anställda redan har då det skulle minska risken för exempelvis utfrysning och samarbetsproblem.

Därför anser jag att någon typ av lagstiftning vore önskvärd. Denna bör utformas så att den uppmuntrar till intern whistleblowing och att detta samtidigt kan ske utan att arbetsklimatet försämras. Jag tycker att Norge har lyckats bra med detta genom att kräva att i princip alla verksamheter, med

undantag för de allra minsta företagen, ska ha ett internt kontrollsystem. Huruvida ett sådant system ska godta anonyma anmälningar bör bli föremål för fortsatt diskussion, men fokus bör läggas på icke-anonym rapportering där meddelarens identitet hålls konfidentiell. Detta minskar risken för förtal och grundlösa anklagelser, samtidigt som möjligheten att hålla fortsatt kontakt med uppgiftslämnaren kvarstår. Att de anställda via ett sådant system får möjlighet att avslöja missförhållanden på ett för dem mera riskfritt sätt kan också ha en preventiv effekt, då det ger ökade incitament att bryta tystnaden. Detta är fördelaktigt såväl ur arbetsgivarens perspektiv som ur samhällets, eftersom risken för korrupcion, maktmissbruk o.d. minskar. Sverige har historiskt sett varit ett föregångsland och ett föredöme när det kommer till yttrandefrihetsfrågor. I mitt tycke bör vi därför vara måna om att följa med i den internationella utvecklingen även fortsättningsvis.

Whistleblowing är ett högaktuellt ämne. I dagarna biföll riksdagen ett betänkande från konstitutionsutskottet innebärande att riksdagen ger regeringen i uppdrag att se över lagstiftningen. Avsikten är att skyddet för whistleblowers ska stärkas. Betänkandet tycks ta sikte på anställda i såväl privat som offentlig verksamhet, och i den föregående motionen görs hänvisningar till de internationella rättskällornas krav. Bl.a. hänvisas till Europarådets rekommendation nr 1916, som uppmanar till just en översyn av de nationella regelverken.<sup>303</sup> Många är vi nog som med spänning kommer att invänta resultatet av den kommande utredningen.

---

<sup>303</sup> Se riksdagens snabbprotokoll 2010/11:66, konstitutionsutskottets betänkande 2010/11:KU23, samt motion 2010/11:K408.

# 8 Käll- och litteraturförteckning

## 8.1 Konventioner, lagstiftning o.d.

### Europeiska Unionen

EU-fördraget

Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (Dataskyddsdirektivet)

### International Labour Organisation

Konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

### Europarådet

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Civilrättslig konvention om korruption (ETS 174)

Resolution 1729 och rekommendation 1916 om skydd för ”whistleblowers”

### Sverige

#### *Grundlagar:*

Regeringsformen (1974:152)

Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

#### *Allmänna lagar:*

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (2010:1349) om ändring i yttrandefrihetsgrundlagen

Lag (2010:1347) om ändring i tryckfrihetsförordningen

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

Patientsäkerhetslag (2010:659)

Personuppgiftslag (1998:204)

Socialtjänstlag (2001:453)

## **Norge**

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2005-06-17-62)

Lov om behandling av personopplysninger (LOV-2000-04-14-31)

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (LOV-1999-05-21-30)

Kongeriket Norges Grundlov (LOV-1814-05-17)

## **England**

The Public Interest Disclosure Act, 1998

The Human Rights Act 1998

The Employment Rights Act 1996, part IVA

The Official Secrets Act 1989

## **USA**

The Sarbanes-Oxley Act of 2002



## 8.2 Offentligt tryck

### Sverige

**Propositioner:**

Prop. 2009/10:81 *Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor*

Prop. 2009/10:80 *En reformerad grundlag*

Prop. 2008/09:150 *Offentlighets- och sekretesslag*

Prop. 1982/83:124 *med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte*

Prop. 1975/76:204 *om ändringar i grundlagsregleringen av tryckfriheten*

**Statens offentliga utredningar:**

SOU 2010:68 *Ny yttrandefrihetsgrundlag? Yttrandefrihetskommittén presenterar tre modeller*

SOU 2008:125 *En reformerad grundlag*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag. Delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté*

SOU 1990:12 *Meddelarrätt. Meddelarfrihet i företag och föreningar, mm.*

**Departementsserien:**

Ds 2001:9 *Yttrandefrihet för privatanställda*

**Riksdagsprotokoll:**

Riksdagens snabbprotokoll 2010/11:66

Riksdagens protokoll 2010/11:20

**Utskottsbetänkanden:**

Konstitutionsutskottets betänkande 2010/11:KU23 *Offentlig förvaltning*

Konstitutionsutskottets betänkande 2002/03:KU17 *Tryck- och yttrandefrihet*

**Motioner:**

Motion 2010/11:K408

### Norge

**Propositioner:**

Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*

**Kommittéförslag:**

Innst. O. nr. 6 (2006-2007) *Instilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*

## 8.3 Litteratur

Ahmed v. United Kingdom, case comment, *European Human Rights Law Review*, 1999, 1, s. 112-114.

Andersson, Bosse, De vågade saga sanningen, *Dagens Nyheter*, 30 november 2010, s. 9.

Attoff, Pia och Carlqvist, Jessica, Interna varningar bättre än offentligt bloggande, *Lag & Avtal*, nr 2, 2010.

Axberger, Hans-Gunnar, *Tryckfrihetens gränser*, Liber, Stockholm 1984.

Barendt, Eric, *Freedom of speech*, 2 uppl., Oxford university press, Oxford 2005.

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 2 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2003.

Bowers, John m.fl., *Whistleblowing: the new law*, Sweet & Maxwell, London 1999.

Cars, Torsten, Meddelarfriheten – vad innebär den? *Svensk Juristtidning*, 1984 s. 946ff.

Carter, Caroline och Tostivin, Meena, Law change limits the pay-off boost of whistle-blowing claims, *People Management*, 2010, s. 28-29.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Deakin, Simon och Morris, Gillian, *Labour Law*, 5 uppl., Hart Publishing, Oxford 2009.

De Diego Nafría v. Spain, *Human Rights Case Digest*, vol. 13 nr 3-4, 2002, s. 245-246.

Eggen, Magnhild, Arbeidsgivers tilrettelegging for varsling, *Arbeidsrett*, vol. 6 nr 1, 2009, s. 1-45.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, 2 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2004.

Fock, Johan, Den välkomna visslingen, *Lag & Avtal*, nr 1 januari 2011, s. 26-27.

Gobert, James och Punch, Maurice, Whistleblowers, the Public Interest, and the Public Interest Disclosure Act 1998, *The Modern Law Review*, vol. 63, Januari 2000.

Hedin, Ulla-Carin m.fl., *När man måste säga ifrån. Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*, Natur & Kultur, Stockholm 2008.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU- rättslig metod*, Norstedts Juridik, Stockholm 2005.

Inghammar, Andreas, *Funktionshindrad – med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, Juristförlaget i Lund, 2007.

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4 utgave, N.W. Damm & Søn, Oslo 2006.

Johansson, Annamaria, Arbetsdomstolen skapar ny rätt, *Lag & Avtal*, nr 7 1998.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 2 uppl., Iustus, Uppsala 2009.

Lambertz, Göran, Debatten om yttrandefrihet viktig, *Dagens Nyheter Debatt*, 30 november 2010.

Lewis, David, The council of Europe resolution and recommendation on the protection of whistleblowers, *Industrial law journal*, 2010, vol. 39 s. 432.

Lewis, David, Ten years of public interest disclosure legislation in the UK: are whistleblowers adequately protected? *Journal of business ethics*, 2008, vol. 82 nr 2 s. 497-507.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningskydd. En lagkommentar*, 10 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2010.

Mendelsohn, Jenny, Calling the boss or calling the press: a comparison of British and American responses to internal and external whistleblowing, 8 *Washington University Global Studies Law Review*, 723, 2009.

Munukka, Jori, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, Jure, Stockholm 2007.

Murray, John L., The influence of the European convention on fundamental rights on community law, *33 Fordham International Law Journal*, 1388, 2010.

Nazarian, Henriette, *Lojalitetsplikt i kontraktforhold*, Cappelen, Oslo 2007.

Rekvenyi v. Hungary, case comment, *European Law Review*, 2000, 25 Supp.

Rönmmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk, och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, 2004.

Saelens, Filip och Galand, Céline, The case of whistleblowing schemes in the European Union, *European company law*, augusti 2006, vol. 3, nr 4.

Sandgren, Claes, Stärk skyddet för whistleblowers, *Svenska Dagbladet*, 15 oktober 2010.

Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk? *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, nr 04-05, 2005.

Sharland, Andrew, Focus on Article 10 of the ECHR, *Judicial Review*, vol.14 nr 1, s. 59-72, 2009.

Sherlock, Ann, Fuentes Bobo v Spain, *European Law Review*, 2001, 26 Supp, s. 283-284.

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Van Dijk, Pieter och van Hoof, Fried m.fl. (ed.), *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 4 uppl., Intersentia, Antwerpen-Oxford, 2006.

Vickers, Lucy, Unfair dismissal and human rights, *Industrial law journal*, vol. 33, s. 52-58, 2004.

Vickers, Lucy, *Freedom of Speech and Employment*, Oxford University Press, Oxford 2002.

Vigerust Elisabeth, Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven, *Arbeidsrett*, nr 02, 2007.

Viklund, Lars, Om ”den medborgerliga yttrandefriheten” för privatanställda, *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus, Uppsala 2010.

Voorhoof, Dirk och Cannie, Hannes, Freedom of expression and information in a democratic society: the added but fragile value of the

European convention on human rights, *International communication gazette*, 2010, vol. 72 nr 4-5 s. 407-423.

Warnling-Nerep, Wiweka och Bernitz, Hedvig, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet*, 4 uppl., Jure, Stockholm 2009.

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, 2002.

Woods, Lorna, Freedom of expression in the European Union, *European Public Law*, 2006, 12 (3), 371-401.

Örnerborg, Elisabet, Varslade – och åkte ut, *Lag & Avtal*, nr 1 januari 2011, s. 32-33.

Örnerborg, Elisabet, Advokaterna: Hotline positivt även i Sverige, *Lag & Avtal*, nr 1 januari 2011, s. 28-29.

## 8.4 Myndighetspublikationer o.d.

Datainspektionens vägledning för bolag, ”Ansvaret för personuppgifter som hanteras i system för whistleblowing”, 2010 (Tillgänglig på: <http://www.datainspektionen.se/Documents/vagledning-whistleblowing.pdf>).

Datainspektionens föreskrift DIFS 2010:1 om ändring av Datainspektionens föreskrifter (DIFS 1998:3) om undantag från förbudet för andra än myndigheter att behandla personuppgifter om lagöverträdelser m.m.

*Lex Sarah – tillämpning av 14 kap. 2 § SoL och 24 a § LSS. Handbok för socialtjänsten*, Socialstyrelsen 2010.

*Note on convention No.158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment*, 2009 (Tillgänglig på [http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_103555/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_103555/lang--en/index.htm)).

*Lissabonfördraget. Konsoliderad version av EU:s fördrag*, SNS, Sieps och Regeringskansliet, SNS förlag, Stockholm 2008.

*Arbeidstilsynets varslingsveileder*, 2007 (Tillgänglig på: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92254>).

Artikel 29- gruppens yttrande *WP 117*, 2006 (Tillgängligt på: [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117\\_sv.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_sv.pdf) ).

*”Bara vi har tydliga regler så...” – Yttrandefrihet och meddelarfrihet för statligt anställda”, Utvecklingsrådet, 2002.*

## **8.5 Elektroniska källor**

***Datatilsynet:***

[http://datatilsynet.no/templates/article\\_\\_\\_\\_1667.aspx](http://datatilsynet.no/templates/article____1667.aspx) (Lydelse 110118)

***Karnov:***

Lagkommentar till FHL 2 §

Lagkommentar till TF 3:3

***Organisation for Economic Co-operation and Development:***

Economics department working papers no. 226, ECO/WKP(99)18  
(Tillgängligt på: <http://www.oecd.org/dataoecd/21/13/1880867.pdf>)

***Public Concern at Work:***

[http://www.pcaw.co.uk/news\\_attachments/PressreleaseICO\\_decision%20121008.pdf](http://www.pcaw.co.uk/news_attachments/PressreleaseICO_decision%20121008.pdf) (Lydelse 110224)

<http://www.pcaw.co.uk/news/pidanews.htm> (Lydelse 110224)

***Regeringen:***

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/8270/a/74513> (Lydelse 110222)

***Sveriges domstolar:***

[http://www.domstol.se/templates/DV\\_InfoPage\\_\\_\\_\\_729.aspx](http://www.domstol.se/templates/DV_InfoPage____729.aspx) (Lydelse 110121)

***Zeteo:***

Lagkommentar till SoL 14:2

# 9 Rättsfallsförteckning

## Europadomstolen

Mål nr 14277/04 (2008) *Guja v. Moldova*

Mål nr 61513/00 (2004) *Busuioc v. Moldova*

Mål nr 46833/99 (2002) *De Diego Nafría v. Spain*

Mål nr 32772/02 (2001) *Verein gegen Tierfabriken v. Schweiz*

Mål nr 39293/98 (2000) *Fuentes Bobo v. Spain*

Mål nr 25390/94 (2000) *Rekvenyi v. Hungary*

Mål nr 22954/93 (1999) *Ahmed and others v. United Kingdom*

Mål nr 13470/87 (1994) *Otto Preminger institut v. Austria*

Mål nr 5493/72 (1976) *Handyside v. United Kingdom*

## EU-domstolen

C-341/05 (2007) *Laval*

C-438/05 (2007) *Viking Line*

C-36/02 (2004) *Omega*

C-112/00 (2003) *Schmidberger*

C-274/99P (2001) *Conolly*

## Sverige

### *Arbetsdomstolen:*

AD 2011 nr 15

AD 2007 nr 53

AD 2007 nr 20

AD 2006 nr 118

AD 2006 nr 103

AD 2003 nr 51

AD 2000 nr 76

AD 2000 nr 14

AD 1998 nr 17

AD 1997 nr 57

AD 1994 nr 79

AD 1991 nr 106

AD 1988 nr 162

AD 1987 nr 65

AD 1986 nr 95

AD 1983 nr 46

AD 1982 nr 159

AD 1982 nr 110

AD 1977 nr 223

AD 1976 nr 26

AD 1961 nr 27

***Högsta Domstolen:***

NJA 2001 s. 673

## **Norge**

***Arbeidsretten:***

ARD 1975 s. 55

***Høyesterett:***

HR-2010-189-U

Rt. 2003 s. 1614

***Lagmannsrettene:***

LA-2009-57115



LB-2009-36995

## England

### ***The High Court of Justice:***

[1989] Ch 477 *Re a Company's Application*

### ***The Court of Appeal:***

[2007] IRLR 346 *Babula v. Waltham Forest College*

[2006] IRLR 500 *Bolton School v. Evans*

[2004] IRLR 687 *Street v. Derbyshire Unemployed Workers Centre*

[1985] QB 526 *Lion Laboratories v. Evans*

[1968] 1 QB 396 *Initial Services Ltd. v. Putterill*

### ***The Employment Appeal Tribunal:***

[2010] UKEAT 0150\_10\_2311 *Fecitt and others v. NHS Manchester*

[2005] EAT 0288/05 *Bachnak v. Emerging Markets Partnership (Europe) Ltd.*

[2003] IRLR 333 *Darnton v. University of Surrey*

[2002] IRLR 109 *Parkins v. Sodexo Ltd.*

### ***The Employment Tribunals:***

[2006] ET 2507255/05 *Collins v. the National Trust*