

Visselblåsare och olika intressenters intressen på arbetsmarknaden

En komparativ studie mellan Sverige och Norge.

Sophie Wadensten

Masteruppsats i arbetsrätt

HARP23

VT 2015

Handledare: Annamaria Westregård

Examinator: Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	2
1.3 Avgränsning.....	2
1.4 Metod och material.....	3
1.4.1 Analytisk deskription/ analytisk rättsdogmatik.....	3
1.4.2 Komparativ studie.....	5
1.5 Disposition.....	6
1.6 Om visselblåsning och begreppsbestämningar.....	7
1.6.1 Begrepp och definition.....	7
1.6.2 Visselblåsare i detta arbete.....	7
1.6.3 Framväxten av reglering.....	8
2. Intressentmodellen.....	9
2.1 Teoretiska utgångspunkter.....	9
2.1.1 Industrial relations system.....	9
2.1.2 Fahlbecks intressentmodell.....	10
2.2 Intressenterna och arbetsmarknaden.....	11
2.2.1 Val av intressenter i förhållande till arbetsmarknaden.....	11
2.2.2 Arbetsrättslig reglering och arbetsmarknadsparterna.....	14
2.3 Intressenternas intressen.....	15
2.3.1 Arbetsgivarnas intresse.....	15
2.3.2 Arbetsgivarorganisationernas intresse.....	17
2.3.3 Arbetstagarnas intresse.....	19
2.3.4 Egenföretagarnas intressen.....	23
2.3.5 De fackliga organisationernas intresse.....	25
2.3.6 Allmänhetens intresse.....	26
2.3.7 Samhällets intresse.....	27
2.4 Avslutning.....	30
3. Intressenternas intressen och visselblåsare i Sverige.....	31
3.1 Internationella åtaganden.....	31
3.1.1 FN och ILO.....	31
3.1.2 EU och rättighetsstadgan.....	33
3.1.3 Europakonventionen.....	34

3.1.4 Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare	40
3.2 Yttrandefrihet och meddelarskydd enligt grundlagarna	43
3.3 Skydd för visselblåsare i allmänhet	46
3.3.1 LAS	46
3.3.2 Arbetsledningsrätt.....	51
3.4 Lojalitetsplikt och kritikrätt.....	53
3.4.1 Allmänt om lojalitetsplikten	53
3.4.2. Allmänt om kritikrätten	55
3.4.3. Intresseavvägningen för privatanställda i praxis	55
3.4.4. Intresseavvägningen för offentligt anställda i praxis.....	58
3.5 Företagshemligheter	59
3.6 Arbetsmiljö.....	63
3.7 Skyldighet att rapportera om missförhållanden.....	65
3.8 Analys - Vilka intressenters intressen ligger till grund för regleringarna av visselblåsare i Sverige?.....	67
4. Intressenternas intresse och visselblåsare i Norge.....	74
4.1 Bakgrunden till de norska varslingsreglerna	74
4.2 Internationella åtaganden	75
4.3 Yttrandefrihet enligt Grunnloven § 100	76
4.4 Rätt att varsla och kravet på ett försvarligt sätt	78
4.5 Repressalieförbud.....	81
4.6 Interna rutiner och andra åtgärder för varslning	84
4.7 Intresseavvägningen för visselblåsare i norsk praxis	85
4.8 Erfarenheter av de nya varslingsreglerna	88
5. Analys - Hur skulle det påverka intresseavvägningen om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visselblåsare?.....	90
6. Slutsatser	98
Källförteckning.....	101

Abstract

The subject for this essay is Whistleblower from a stakeholder perspective. Freedom of expression is the foundation of the Whistleblowers. But sometimes it creates difficulties when balancing different interests (for instance duty of loyalty). The law also gives examples of the balancing of different interests. The purpose of this essay is to highlight the interests which are the basis for how the law is designed regarding Whistleblowers. Furthermore, the purpose is also to compare the stakeholders' interests underlying the Swedish law in relation to the Norwegian law. The following questions have been covered:

- 1) What are the stakeholders interests underlying the regulations regarding Whistleblowers in Sweden, and what does that say about labor relations and the conditions on the Swedish labor market today?
- 2) What would the effect be regarding the balance of interests if Sweden would copy the Norwegian law regarding Whistleblowers?

The method chosen for the thesis is analytical description/ analytical legal dogmatic. This means that tools from other disciplines have been used in order to develop an analytical model which is then applied to the law. A comparative study between Sweden and Norway has also been made.

The many stakeholders' interests are the basis for the Swedish regulations regarding Whistleblowers. The balance of interests very much depends on whether it is the private or the public sector and the form of employment. If Sweden would copy the Norwegian law design regarding Whistleblowers, freedom of expression in the private sector would be more visible compared to what it is today. A stronger protection would mainly apply in relation to other reprisals than termination of employment. Freedom of expression would also indirectly be strengthened by employees becoming more knowledgeable about their right to blow the whistle. Although freedom of expression in most cases are valued the most it will always also be a matter of taking into account different interests. Legislation regarding Whistleblowers can never fully satisfy the interest of freedom of expression. Instead it works in the same way as the labor market in general is working today, that is to a large extent find compromises between different interests.

Keywords: Whistleblower, blow the whistle on wrongdoings, freedom of expression, duty of loyalty, stakeholders, balancing different interests, labor market.

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar ämnet visselblåsare utifrån ett intressentperspektiv. Yttrandefriheten är grunden för visselblåsare men den skapar ibland svåra intresseavvägningar. Rätten i sig ger även exempel på olika intresseavvägningar. Syftet med uppsatsen är att synliggöra vilka intressen som ligger till grund för hur gällande rätt har utformats avseende visselblåsare. Vidare är syftet att jämföra vilka intressenters intressen som tillgodoses i den svenska rätten i förhållande till den norska rätten. Följande frågeställningar har ställts:

- 1) Vilka intressenters intressen ligger till grund för regleringarna kring visselblåsare i Sverige och vad säger det om arbetsmarknadsrelationerna och förhållandena på dagens arbetsmarknad?
- 2) Hur skulle det påverka intresseavvägningen om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visselblåsare?

Den valda metoden för uppsatsen är analytisk deskription/ analytisk rättsdogmatik, vilket innebär att verktyg från andra discipliner har används i syfte att utveckla en analysmodell som sedan appliceras på lagstiftningen. En komparativ studie mellan Sverige och Norge har även genomförts.

De intressenters intressen som ligger till grund för regleringarna kring visselblåsare i Sverige är flera och vilka som framkommer mer eller mindre beror även på om det är privat eller offentlig sektor samt vilken anställningsform som föreligger. Om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för visselblåsare så skulle yttrandefriheten framkomma mer i den privata sektorn än vad den gör idag. Ett stärkt skydd skulle vidare främst gälla med avseende på andra repressalier än uppsägningar. Yttrandefriheten skulle på ett indirekt sätt stärkas genom att arbetstagare blir säkra på att de har rätt att slå larm. Det handlar till stor del om kompromisser, även om yttrandefriheten i fler fall värderas högst så kommer det i en intresseavvägning alltid finnas andra intressen att ta hänsyn till. En reglering av visselblåsare kan till stor del tillgodose intresset av yttrandefriheten men aldrig fullt ut. Vid en närmare blick på hur arbetsmarknaden fungerar idag så handlar det till stor del om kompromisser även här.

Nyckelord: Visselblåsare, slå larm om missförhållanden, yttrandefrihet, lojalitetsplikt, intressenter, intresseavvägning, arbetsmarknad.

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbeidsmiljøloven	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)
Dir.	Kommittédirektiv
Dnr.	Diarienummer
Ds	Departementsserien
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
EU-fördraget	Fördraget om Europeiska unionen
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
Grunnloven	Kongeriget Norges Grundlov (LOV-1814-05-17)
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
IVO	Inspektionen för vård och omsorg
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Menneskerettsloven	Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (LOV-1999-05-21-30)
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NJA	Högsta domstolen
NOU	Norges offentliga utredningar
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
Prop.	Proposition
PsL	Patientsäkerhetslagen (2010:659)
RF	Regeringsformen (1974:152)
RiR	Riksrevisionen

Rättighetsstadgan	EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SN	Svenskt Näringsliv
SoL	Socialtjänstlagen (2002:453)
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
Uthyrningslagen	Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Visselblåsare är idag ett aktuellt ämne både i den allmänna debatten och på lagstiftningsnivå. Det finns flera utredningsarbeten¹ som har haft betydelse för ämnet, men den mest aktuella idag är statens offentliga utredning (SOU) 2014:31. Utredningen ger förslag på ett stärkt skydd för visseblåsare i arbetslivet genom bl.a. införande av en ny arbetsrättslig lag. Lagen ger en rätt till skadestånd om arbetstagaren drabbas av repressalier som grundas på att arbetstagaren slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.² Diskussioner på media har framförallt kretsat kring arbetsgivares åtgärder i samband med att en anställd slagit larm om missförhållanden eller uttryckt åsikter på sociala medier.³

I svensk rätt finns det ingen särskild skyddsreglering för visseblåsare och inte heller någon enhetlig rättslig definition av personer som slår larm om missförhållanden. Ordet visseblåsare används allt oftare och kommer i detta arbete användas för att beteckna en person som slår larm om missförhållanden. I uppsatsen ses även visseblåsning som en företeelse som kan skapa ett förhållande där delvis konkurrerande intressen ställs mot varandra. Det finns ett antal rättsregler från olika rättsområden som blir tillämpliga för visseblåsare, vilket medverkar till att rättsläget sägs vara både svåröverskådligt och komplext.⁴

Vår rätt att yttra oss och vår rätt att uttrycka åsikter d.v.s. yttrandefriheten är grunden för visseblåsare. Yttrandefriheten har dock sina gränser i ett demokratiskt samhälle och skapar ibland svåra intresseavvägningar, då det handlar om att skapa balans mellan olika intressen.⁵ Jag menar att rätten i sig är ett exempel på olika intresseavvägningar. Genom att synliggöra vilka intressen som ligger till grund för hur gällande rätt har utformats avseende visseblåsare säger detta något mer om rättens utformning eller vilka intressen som bör skyddas då de i olika avseenden värderas högt. Att en intressents intresse tillgodoses kan exempelvis vara på bekostnad av någon annan intressents intresse. Även bristen på lagstiftning kan tillgodose någons intresse. Genom att anta ett intressentperspektiv på rätten är förhoppningarna att

¹ Se Värna om yttrandefriheten (SOU 1983:70), Meddelarrätt (SOU 1990:12), Yttrandefrihet för privatanställda (Ds 2001:9), Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet (SOU 2013:79), Förstärkta kapitaltäckningsregler (SOU 2013:65).

² Visselblåsare: stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31), s. 23.

³ Se bl.a. flera artiklar i Lag & Avtal: 15 januari 2015, 14 juni 2012 och 19 september 2011 samt EU & Arbetsrätten, nr. 3, 2011.

⁴ SOU 2014:31, s. 22-22, 51-52.

⁵ S. Fransson, *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*, Premiss förlag, Stockholm, 2013, s. 13.

tillföra något nytt till forskningen kring visselblåsare samt ge större förståelse kring arbetsmarknadsrelationerna och förhållandena på dagens arbetsmarknad.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att synliggöra vilka intressen som ligger till grund för hur gällande rätt har utformats avseende visselblåsare. Genom att applicera en intressentmodell på lagstiftningen analyseras vilka intressenters intressen på arbetsmarknaden som tillgodoses av dagens regleringar av visselblåsare. Vidare är syftet att jämföra vilka intressenters intressen som tillgodoses i den svenska rätten i förhållande till den norska rätten för att få kännedom om eventuella vägar för nationella lösningar.

Frågeställningar

- Vilka intressenters intressen ligger till grund för regleringarna kring visselblåsare i Sverige och vad säger det om arbetsmarknadsrelationerna och förhållandena på dagens arbetsmarknad?
- Hur skulle det påverka intresseavvägningen om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visselblåsare?

1.3 Avgränsning

Uppsatsen är avgränsad till de arbetsrättsliga regleringar och fenomen som berör visselblåsare. Beskrivning av rättsläget görs vidare i den mån som är nödvändigt i syfte att analysera vilka intressenters intressen som tillgodoses av reglerna. För en detaljerad kartläggning av rättsläget går det att hänvisa till den statliga utredning SOU 2014:31. I den internationella delen har jag avgränsat mig till Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nummer 158, Europeiska unionens (EU:s) stadga om de grundläggande rättigheterna, Europakonventionen samt Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare⁶.

Uppsatsen är även avgränsad till sju olika intressenter på arbetsmarknaden och deras respektive intressen, se avsnitt 2.2. och 2.3. Jag är medveten om att det kan finnas fler intressenter och intressen än de som ingår i denna uppsats, vilket innebär att uppsatsen inte är uttömmande. De intressenter och intressen som är identifierande är de som jag anser vara viktigast i förhållande till de frågor som kan uppkomma i samband med visselblåsning. Jag

⁶ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers.

har valt att avgränsa mig till Norge i uppsatsens komparativa del, då Norge är ett utav de länder som har infört en särskild lagstiftning för reglering av skydd för visselblåsare.

1.4 Metod och material

1.4.1 Analytisk deskription/ analytisk rättsdogmatik

Den valda metoden för uppsatsen är analytisk deskription/ analytisk rättsdogmatik. Metoden innebär att verktyg från andra discipliner används i syfte att utveckla en analysmodell som sedan appliceras på lagstiftningen.⁷ Studien kan sägas vara av icke-traditionellt slag, av icke-traditionellt slag kan nämnas bl.a. att anlägga ett visst perspektiv eller att argumentationen har grund i en teori. Det är viktigt att tydliggöra att den valda metoden inte utesluter att mycket av materialet som utgångspunkt behandlas med traditionell rättsdogmatisk metod.⁸ Den rättsdogmatiska metoden innebär att söka svar på frågor om innehållet i gällande rätt. Den juridiska arbetsmetoden innehåller sex olika färdigheter såsom identifiera och strukturera juridiska problem, finna rätt rättsregel, läsa och tolka rättskällor, identifiera rekvisiten i en rättsregel, precisera rekvisitens innebörd med hjälp av rättskällorna samt att självständig ta ställning med hjälp av ändamålsavvägningar.⁹

Materialet i uppsatsen består av de traditionella rättskällorna såsom lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin. EU-rätten har medverkat till att rättskällevärdet vidgats genom att nya metoder och rättsprinciper förts in i svensk rätt.¹⁰ Materialet inkluderar därför även EU-rättens källor såsom EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, bindande rättsakter (direktiv och förordningar), icke bindande rättsakter (rekommendationer), EU-domstolens praxis etc. För att resultatet ska bli riktigt vid tillämpning av EU-rätten krävs även användningen av den EU-rättsliga metoden. Den EU-rättsliga metoden bygger på andra tolkningsprinciper och grundar sig på en annan rättskällevärdet än den svenska juridiska metoden. Exempelvis utgör förarbeten en utgångspunkt i Sverige vid tolkning av bestämmelsernas ändamål, vilket inte kan sägas vara fallet i EU-rätten. EU-domstolen tillämpar även en annan prejudikatlära och annan

⁷ Se metodval, A. Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 144, Lund, 2002, s. 24. R. Fahlbeck, *Industrial relations i USA: ett porträtt av "The land of the free"*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 102, Lund, 1988, s. 9 samt R. Fahlbeck, *Industrial common law: kollektivavtalet i USA*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 87, Lund, 1986, s. 14.

⁸ C. Sandgren, 'Att söka anslag för rättsvetenskaplig forskning', *Juridisk Tidskrift*, nr. 2, 2005-6, s. 357-358.

⁹ B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, uppl. 6, I.B.A. Institutionen för Bank- och Affärsjuridik, Tallin, 2010, s. 26-27, 39. Se även mer ingående om de olika färdigheter s. 41-212.

¹⁰ C. Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material och argumentation*, uppl. 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2007, s. 36-37. Se även mer om EU-rättens källor i B. Nyström, *EU och arbetsrätten*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011, s.32-48.

tolkningsmetod än svenska domstolar t.ex. måste EU-domstolens domar förstås mot bakgrund av både tidigare och senare avgöranden. Kanske den mest utmärkande skillnaden är EU-domstolens förhållningssätt till allmänna rättsprinciper, då dessa principer kan sägas förklara reglernas innehåll och plats i det större systemet.¹¹ Förutom EU-rättens källor kommer även andra internationella rättskällor beröras såsom konventioner från ILO och praxis från Europadomstolen.

Med utgångspunkt i en föreställning av något slag såsom en teori eller ett perspektiv ökar rättsvetenskapens relevans och förmåga att producera kunskapstillskott vid rättsvetenskapliga undersökningar. Detta kan då verka som ett komplement till den traditionella eller positivsättsliga rättsvetenskapen.¹² Att analysera rättsreglerna utifrån ett visst perspektiv innebär att användningen av det rättsliga materialet har ett annat primärt syfte än att enbart fastställa gällande rätt.¹³ Uppsatsen kommer att utgå ifrån ett intressentperspektiv vid analysen av de rättsliga regleringarna av visselblåsare, för att avgöra i vilken mån reglerna uppfyller olika intressenters intressen på arbetsmarknaden.

I syfte att renodla analysen är det inte ovanligt att modeller används i rättsvetenskapliga arbeten. I denna uppsats åsyftas med modell användningen av en modell som ett analysredskap med avsikt att analysera rättsreglerna.¹⁴ Genom att applicera modellen synliggörs de bakomliggande intressen som styr lagreglerna för skyddet för visselblåsare. Lagens ändamål kan sägas vara att skydda vissa intressen och dessa ”vinnande” intressen kolliderar med andra intressen. Det räcker inte att enbart beakta lagens ändamål eftersom de intressen som förlorade kampen om rättsskyddet påverkar lagens utformning t.ex. i frågan om i vilken uträkning de ”vinnande” intressena fick rättsligt skydd. Även den i samhället förekommande kampen mellan olika intressen bör därför också beaktas.¹⁵

Att en intressents intresse tillgodoses kan vara på bekostad av någon annan intressents intresse. Även bristen på lagstiftning kan tillgodose någons intresse. Detta säger då något mer om lagens utformning, däremot tas ingen ställning till huruvida lagens ändamål är oklart eller inte. Istället för att prata om lagens ändamål så bör man använda begreppet

¹¹ J. Hettne & I. Otken Eriksson, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, upp. 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011, s. 34, 36-37, 40, 42.

¹² C. Sandgren, 'Om empiri och rättsvetenskap', *Juridisk Tidskrift*, nr. 4, del 1, 1995-96, s. 726.

¹³ Sandgren, 1995-96, s. 739.

¹⁴ C. Sandgren, 'Om teoribildning och rättsvetenskap', *Juridisk Tidskrift*, nr. 2, 2004-05, s. 307.

¹⁵ A. Peczenik, *Juridikens metodproblem: rättskällelära och lagtolkning*, Almqvist & Wiksell, Stockholm, 1974, s. 152.

intresseavvägningar. Vid tolkning som rättar sig efter intresseavvägningar framhävs vilka intressen som bör skyddas, då de i olika avseenden värderas högst. Det kan nämligen sägas vara större chans att en enighet nås ifråga om intresseavvägningar än att ena sig om lagens ändamål.¹⁶

I uppsatsens andra kapitel redogörs för de huvudteorier som ligger till grund för tillvägagångssättet för det modellbygge som genomförts. I valet av intressenter utgår jag ifrån de intressenter som ingår i Fahlbecks intressentmodell, se avsnitt 2.1.2. Vidare är valet anpassat efter den svenska arbetsmarknadens förutsättningar och utveckling. Modellens intressenter och deras intressen baseras främst på tidigare forskning, statliga utredningar samt remissvar. Vid identifikationen av vilka intressen som de olika intressenterna kan ha i fråga om reglering av visselblåsare har jag utgått ifrån de typiska intressebegreppen. De typiska intressebegreppen definieras genom vad aktörer av ett visst slag ofta eller vanligen eftersträvar att uppnå, oavsett om detta är rationellt eller normativt riktigt.¹⁷ Det är viktigt att understryka att intressena är exemplifierande och på så sätt inte en fullständig och komplett beskrivning av intressenternas intressen. Vidare är utgångspunkten att Norges intressenters intressen är samma som Sveriges.

1.4.2 Komparativ studie

Jag har valt att göra en komparativ studie eftersom det gör det möjligt att se den egna rättsordningen från en ny synvinkel vilket skapar större förståelse för rättsfenomen i det egna rättssystemet. Komparativ rättskunskap innebär att jämföra olika rättssystem med syfte att utreda och bearbeta likheter och skillnader mellan olika rättsordningar. Norge är ett utav de länder som har infört ett särskilt lagreglerat skydd för visselblåsare. Motiveringen till uppsatsens komparativa inriktning är därför möjligheten att ta del av Norges erfarenheter och lösningar i syfte att undersöka eventuella vägar för nationella lösningar.¹⁸

Komparativa studier innebär även metodiska överväganden av de problem som kan uppkomma. Vid studier av utländsk rätt är det nödvändigt att befria sig från de juridiska begrepp, tolkningsmetoder, rättsinstitut etc. som tillhör den egna rättsordningen. En grundläggande princip är att behandla författningar, domstolsavgörande, förarbeten m.m. på samma sätt som de används i det land som studeras. Det är t.ex. viktigt att tolka utländska

¹⁶ Peczenik, 1974, s. 165-166.

¹⁷ G. Hermerén, *Kunskapens pris: forskningsetiska problem och principer i humaniora och samhällsvetenskap*, uppl. 2, Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR), Stockholm, 1996, s. 82.

¹⁸ M. Bogdan, *Concise introduction to comparative law*, Europa Law Publishing, Groningen, 2013, s. 5-6, 15-17, 45.

rättskällor så som de tolkas i ursprungslandet i syfte att få en så korrekt bild av den studerande främmande rättsordningen som möjligt. Andra viktiga överväganden är t.ex. att studera den utländska rättsordningen i sin helhet samt försöka förstå rättsreglernas funktion i det främmande samhället.¹⁹

Att skaffa sig korrekta och aktuella kunskaper för de rättsregler och institut som ska jämföras är en grundläggande förutsättning för varje meningsfull komparativ studie.²⁰ I syfte att försöka säkerställa mig om att informationskällorna är pålitliga har original- primärkällor används, men även sekundärkällor såsom litteratur. Jag har använt mig av databaser som t.ex. Lovdata vilken bl.a. innehåller uppdaterade norska lagar, regler, beslut och domstolsavgöranden. Material har även hämtats från den norska regeringens hemsida.²¹

1.5 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel med tillhörande underrubriker och ingresser i syfte att underlätta för läsarens orientering. Eftersom uppsatsen syftar till att synliggöra vissa intressen kommer intressena att kursiveras i texten i kapitel 3 och 4 och på så sätt lyftas fram och lättare kunna urskiljas. Kapitel 1. *Inledning*, redogör för uppsatsens bakgrund, syfte och frågeställningar, avgränsning, metod och material. I det inledande kapitlet ges också en kort introduktion till visseblåsning såsom begrepp och definition, vad som avses i detta arbete samt framväxten av reglering. I Kapitel 2. *Intressentmodellen*, presenteras de olika teoretiska utgångspunkterna, intressenterna i modellen samt intressenternas intressen. I Kapitel 3. *Intressenternas intresse och visseblåsare Sverige*, appliceras intressentmodellen på rättsreglerna kring visseblåsare i svensk rätt. I detta kapitel analyseras vilka intressenters intressen på arbetsmarknaden som tillgodoses av dagens regleringar av visseblåsare. I Kapitel 4. *Intressenternas intressen och visseblåsare i Norge*, appliceras intressentmodellen på regleringen kring visseblåsare i norsk rätt. I kapitel 5. *Analys - Hur skulle det påverka intresseavvägningen om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visseblåsare?*, sker en jämförelse mellan vilka intressenters intressen som ligger till grund för rättsreglerna av visseblåsare i Norge och i Sverige. Avslutningsvis behandlas utformningen för den föreslagna regleringen i SOU 2014:31 mot bakgrund av den norska regleringen. I Kapitel 6. *Slutsatser*, presenteras de viktigaste delarna av vad jag har kommit fram till i uppsatsen.

¹⁹ Bogdan, 2013, s. 6, 29-30, 32-35, 39.

²⁰ Bogdan, 2013, s. 29, 30-32.

²¹ Se www.regjeringen.no

1.6 Om visselblåsning och begreppsbestämningar

1.6.1 Begrepp och definition

I engelskan används orden whistleblowing eller whistleblower för att beteckna en person som slår larm om missförhållanden och som företeelsen larm om missförhållanden. Orden lånas in i det svenska språkbruket och en person som slår larm om missförhållanden kan benämnas som visselblåsare, visslare, vissla, larmare, tipsare, rapportör eller läcka. I svensk rätt finns det ingen enhetlig rättslig definition av begreppet, utan det finns flera ord som delvis innefattar betydelsen av ordet whistleblower. Ordet kritikrätt förekommer t.ex. inom arbetsrätten och en arbetstagare som framför kritik kallas för kritiker. Ordet meddelare används inom tryck- och yttrandefrihetsrätten om en person som lämnar uppgifter till offentliggörande. I dagens juridiska språkbruk är sådana ord inte särskilt lämpliga då de inte fångar innebörden av ordet whistleblower särskilt väl.²² Ordet visselblåsare har däremot används allt oftare i formella skrivelser såsom kommittédirektiv, utredningsbetänkanden och myndighetsrapporter.²³

Det finns ingen universellt accepterad definition av visselblåsning. Europarådet har i en rekommendation avseende skyddet för visselblåsare definierat visselblåsning enligt följande:

- a) ““whistleblower” means any person who reports or discloses information on a threat or harm to the public interest in the context of their work-based relationship, whether it be in the public or private sector;
- b) “public interest report or disclosure” means the reporting or disclosing of information on acts and omissions that represent a threat or harm to the public interest;
- c) “report” means reporting, either internally within an organisation or enterprise, or to an outside authority;
- d) “disclosure” means making information public.”²⁴

1.6.2 Visselblåsare i detta arbete

I uppsatsen kommer ordet visselblåsare att användas som betäckning för arbetstagare som slår larm om missförhållanden. Det är inte bara de som anställts direkt av företaget som kan vara visselblåsare utan bemanningsanställda och egenföretagare kan exempelvis också vara visselblåsare.²⁵ Ordet missförhållanden används i uppsatsen för att beteckna olika förhållanden som kan anses vara bristfälliga, oegentliga eller förkastliga såsom brott, oegentligheter och andra likvärdiga förhållanden.

²² SOU 2014:31, s. 51-52.

²³ Se bl.a. SOU 2014:31, Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (dir. 2013:16), SOU 2013:65 och Statliga myndigheters skydd mot korruption (RiR 2013:2).

²⁴ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, s. 6-7.

²⁵ Se intressentgruppen arbetstagare i avsnitt 2.3.3.

Rätten ger exempel på olika intresseavvägningar och i detta arbete används rättsreglerna kring visselblåsare för att synliggöra intresseavvägningar och intressen som ligger till grund för regleringarna. Visselblåsning ses även som en företeelse som kan skapa ett förhållande där delvis konkurrerande intressen ställs mot varandra. Intressekonflikter kan finnas mellan olika intressenter d.v.s. inter-personella konflikter. En konflikt mellan två eller flera intressenters intressen innebär a) att minst en av intressenternas intressen kan tillfredsställas, men b) att det av logiska, empiriska, juridiska, moraliska eller andra skäl inte är möjligt att samtidigt tillfredsställa alla dessa intressenters intressen. Det finns vidare flera sätt att lösa konflikter såsom våld och makt, kompromisser samt försöka ändra på situationen eller ta bort de logiska, empiriska, juridiska hinder som gör att det inte går att tillfredsställa alla intressen i den aktuella situationen. Kompromisser innebär att parterna bara till viss del får sina intressen tillgodosedda och ingen part får sitt intresse tillgodosett full ut. För att konflikter ska kunna lösas på ett tillfredställande och etiskt sätt bör utgångspunkten vara vissa grundläggande etiska principer samt en analys av de inblandade aktörernas rättigheter och skyldigheter i olika situationer.²⁶

1.6.3 Framväxten av reglering

De flesta länder har troligtvis någon form av skydd för visselblåsare som innebär regleringar av anställningsskydd och yttrandefrihet. Även om dessa regler inte tillkommit specifikt för att skydda visselblåsare kan de ses som skyddsregleringar för visselblåsare.²⁷ I Sverige finns det t.ex. ingen särskild skyddsreglering för visselblåsare, däremot finns det ett antal bestämmelser på olika områden som ger skydd för enskilda som rapporterar om missförhållanden.²⁸ Det första landet som stiftade en särskild lag för skydd för visselblåsare var USA, som år 1989 antog den federala Whistleblower Protection Act. Därefter har flera länder följt efter och antagit särskilt lagreglerat skydd för visselblåsare såsom Storbritannien 1998, Nya Zeeland 2000, Sydafrika 2000, Japan 2004, Rumänien 2004, Kanada 2005, Norge 2007, Indien 2010, Jamaica 2011, Irland 2013 och Australien 2013. Allt fler internationella rättsakter kräver eller uppmanar länder att anta särskilda lagar för skydd av visselblåsare, vilket leder till att det troligtvis kommer ske en utveckling mot att fler länder kommer anta särskilda skyddslagar under de närmsta åren.²⁹

²⁶ Hermerén, 1996, s. 91, 98.

²⁷ SOU 2014:31, s. 55.

²⁸ Dir. 2013:16, s. 2.

²⁹ SOU 2014:31, s. 56.

2. Intressentmodellen

I detta kapitel ges en beskrivning av den intressentmodell som kommer användas senare i arbetet för att synliggöra de bakomliggande intressena som styr lagreglerna.

2.1 Teoretiska utgångspunkter

2.1.1 Industrial relations system

Dunlops industrial relations system kan betraktas som ett delsystem i samhället och påverkas av andra system i omgivningen såsom ekonomi, teknologi, maktförhållandena i samhället och ideologi.³⁰ I svenska termer beskrivs industrial relations som arbetsmarknadssystem eller arbetsmarknadsrelationer.³¹ Det finns enligt Dunlop tre grupper av aktörer som ingår i industrial relations system på nationell nivå eller arbetsplatsnivå. De aktörer som urskiljs är arbetstagare, arbetsgivare och staten med respektive representanter.³² Dessa aktörer motsvarar vad vi i Sverige benämner som arbetsmarknadsparterna och staten.³³

Relationerna och arbetsplatsen bevakas av ett nätverk av regler vilket ingriper fastställandet av regler, befintliga regler samt tillämpning av regler för olika situationer. Hur regler fastställs och blir genomförbara är det som utmärker industrial relations system för ett samhälle.³⁴ Detta nätverk av regler utgörs i Sverige av en kombination av lagstiftning, kollektivavtalsförhandlingar, information, samråd och medbestämmande.³⁵ Ideologin är grunden för de tankar och uppfattningar som är gemensamma för aktörerna. Ideologin binder samman och skapar ett enhetligt system som även definierar aktörernas roller i systemet.³⁶ Sveriges ideologi har influerats av traditioner av självreglerande, partsautonomi, medbestämmande och social partnerskap.³⁷ Sveriges arbetsmarknadssystem, även kallad den svenska modellen, karaktäriseras av betoningen på det kollektiva intresset. Den svenska

³⁰ J. Dunlop, *Industrial relations system*, rev. ed., Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1993, s. 45-54.

³¹ R. Fahlbeck, 'Tankar om industrial relations som vetenskapsgren', *Stadsvetenskaplig Tidskrift*, årg. 99, nr. 1, 1996, s. 53.

³² Dunlop, 1993, s. 45-54.

³³ M. Rönmar, *EU industrial relations v. national relations: comparative and interdisciplinary perspectives*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2008, s. 18.

³⁴ Dunlop, 1993, s. 51.

³⁵ Rönmar, 2008, s. 19.

³⁶ Dunlop, 1993, s. 53.

³⁷ Rönmar, 2008, s. 19.

modellen skiljer sig från t.ex. den europeiska modellen där mycket större betoning läggs på den enskilde individen.³⁸

Från ett arbetsrättsligt perspektiv kan nationell industrial relations system och nätverket av regler vara ett givande analytiskt redskap. Varje studie och analys som berör nationella arbetsmarknadssystem kräver insikt i historiska, ekonomiska, politiska och sociala sammanhang som arbetsmarknadssystemet grundar sig i. Genom att studera arbetsmarknadsrelationer kan även alla aspekter av anställningsförhållandet synliggöras.³⁹

2.1.2 Fahlbecks intressentmodell

Fahlbecks intressentmodell är utarbetad för att beskriva industrial relations i USA. Jag har använt mig utav denna modell i syfte att få inspiration vid utvecklandet av min egen intressentmodell. Fahlbecks studie intresserar sig för arbetsrätt och industrial relations som en arena för interaktion mellan olika aktörer.⁴⁰ Enligt Fahlbeck är aktörerna på den svenska arbetsmarknaden i vart fall tre: arbetsgivarna, arbetstagarna och samhället. Dessa aktörer består vidare av många komponenter såsom arbetsgivarorganisationer på arbetsgivarsidan respektive fackliga organisationer på arbetstagersidan. Sveriges intressentmodell består således främst av tre parter: arbetstagersidan, arbetsgivarsidan och samhället.⁴¹

I den amerikanska intressentmodellen redogör Fahlbeck för åtta olika aktörer: arbetsgivarna, arbetsgivarorganisationerna, arbetssökande, arbetstagare, fackföreningsmedlemmar, fackföreningar, samhället och allmänheten. Vidare uppträder allmänheten i tre olika skepnader: konsumenter, producenter (potentiella investerare eller entreprenörer) och som bärare av den yttersta politiska makten (homo politicus).⁴² I syfte att förstå den federala arbetsrättsliga regleringen i USA är det nödvändigt att studera samspelet mellan dessa åtta (tio) aktörer. Den arbetsrättsliga regleringen innebär noggranna, avsiktliga och genomtänkta intresseavvägningar mellan dessa aktörer.⁴³

Att låta allmänheten spela tre roller påverkar arbetsmarknadsrelationerna och i förlängningen även samhällsbilden. Vid beaktande av allmänheten som konsument skulle regleringar som skapar störningar i det fria flödet av varor och tjänster motverka konsumentens intressen.

³⁸ Fahlbeck, 1996, s. 54.

³⁹ Rönmar, 2008, s. 19.

⁴⁰ Fahlbeck, 1988, s. 10-12, 228-235 och Fahlbeck, 1996, s. 53-76.

⁴¹ Fahlbeck, 1996, s. 54-55.

⁴² Fahlbeck, 1988, s. 11.

⁴³ Fahlbeck, 1988, s. 55.

Stridsåtgärder är ett exempel på något som kan hindra detta flöde vilket skapar en restriktiv syn på möjligheterna att vidta stridsåtgärder.⁴⁴

Vid beaktande av allmänheten som producent innebär regleringar som skapar negativa följder för t.ex. villigheten att starta eget företag något som motverkar producentens intresse. Ett exempel på något som kan få negativa konsekvenser för viljan att starta företag är om neutrala arbetsgivare som inte har någon del i en konflikt drabbas av stridsåtgärder.⁴⁵

I demokratiska stater där den offentliga makten utgår från medborgarna kan beaktandet av allmänheten som medborgare som bärare av den yttersta politiska makten (homo politicus) indirekt ses som en aktör. I USA ses även medborgarna som en direkt aktör som kan ingripa i balansen på arbetsmarknaden genom att varje medborgare har rätt att anmäla brott mot den federala arbetsrättsliga lagstiftningen. Arbetsmarknadsparterna fogar därför inte fritt över förhållandena på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsparternas handlande antas ha en stor betydelse för hur marknadens varor och tjänster fungerar vilket också kan vara en förklaring till varför medborgarna tilldelats en direkt roll i arbetsmarknadssystemet.⁴⁶

Samhället utgör en utav aktörerna i Fahlbecks intressentmodell. Samhället kan ses som en direkt aktör i formen av arbetsgivare och som indirekt aktör i formen av köpare. I detta sammanhang ses däremot oftast samhället som statsmakten vilken har tre maktcentra: den verkställande, den lagstiftande och den dömande makten. Det krävs ett beaktande av dessa maktcentra i USA då samhällsaktörerna möts och bekämpar varandra på arbetsmarknaden. I andra länder såsom Sverige är dessa tre statsmakter samspelade.⁴⁷

2.2 Intressenterna och arbetsmarknaden

2.2.1 Val av intressenter i förhållande till arbetsmarknaden

I syfte att ge en allsidig belysning av vilka intressen som ligger till grund för de arbetsrättsliga regleringarna för visselblåsare har ett vidgat intressentperspektiv används i förhållande till de intressenter som vanligtvis beaktas i den svenska modellen. Jag har inspirerats av Fahlbecks intressentmodell vid valet av intressenter. För att beteckna de nämnda grupperna används termen intressent, vilket utgör en skillnad från Fahlbeck som använder termen aktör. Jag har valt följande intressenter i min intressentmodell:

⁴⁴ Fahlbeck, 1988, s. 56.

⁴⁵ Fahlbeck, 1988, s. 56.

⁴⁶ Fahlbeck, 1988, s. 57.

⁴⁷ Fahlbeck, 1988, s. 57.

- 1) Arbetsgivarna, vilka delas in i a) arbetsgivare, b) inhyrare (kundföretaget) och c) huvudman.
- 2) Arbetsgivarorganisationerna
- 3) Arbetstagarna, vilka delas in i a) tillsvidareanställda b) tidsbegränsade anställda och c) inhyrd arbetskraft såsom bemanningsanställda.
- 4) Uppdragstagare såsom egenföretagare
- 5) De fackliga organisationerna
- 6) Allmänheten
- 7) Samhället, i betydelsen av statsmakten, är uppdelat i a) det svenska rättssystemet och b) EU:s rättssystem⁴⁸

En anledning till varför jag valt ett vidgat intressentperspektiv är då intressenterna och arbetsmarknadsrelationerna har förändras över tiden. Exempelvis har det skett en utveckling mot mer tidsbegränsade/ tillfälliga anställningar och nya anställnings- och avtalsformer för utförande av arbete s.k. atypiska arbetsavtal.⁴⁹ Bl.a. kan nämnas ökningen av uthyrning av arbetskraft samt ökade inslag av s.k. self-employed persons (egenföretagare).⁵⁰ Eftersom anställningsförhållandet ser olika ut beroende på vilken anställningsform som föreligger kan de intressen som ligger till grund för regleringarna för visseblåsare skilja sig åt för dessa olika grupper.

Tidsbegränsade anställda saknar i princip det starka skydd mot att skiljas från anställningen som tillsvidareanställda har och intar således en svagare ställning vid en situation såsom visseblåsning.⁵¹ Det är även möjligt att bemanningsanställda och egenföretagare har samma insyn i verksamheten som arbetstagare som är anställda direkt av företaget, men deras benägenhet att larma om missförhållanden kanske i vissa fall kan vara större. De är exempelvis inte bundna på samma sätt som en direkt anställd och har inte samma förpliktelser gentemot den arbetsgivare som hyr in deras tjänster. Å andra sidan kan det tänkas att en egenföretagare eller en bemanningsanställd inte slår larm om missförhållanden p.g.a. risken att förlora sitt uppdrag hos inhyraren. Det är därför möjligt att dessa grupper har ett intresse av att omfattas av någon form av skydd såsom ett repressalieskydd av någon form. Att egenföretagare utgör en egen intressentgrupp är p.g.a. att de ofta ses som uppdragstagare eller

⁴⁸ Se Intressentmodellen i bilaga 1.

⁴⁹ Nyström, 2011, s. 300.

⁵⁰ K. Källström & J. Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 2, Lustus Förlag, Uppsala, 2009, s. 21.

⁵¹ SOU 2014:31, s. 211.

s.k. jämställda uppdragstagare, vilket innebär att det föreligger ett uppdragsförhållande och inte ett anställningsförhållande. Huruvida det föreligger ett anställningsförhållande eller ett uppdragsförhållande är avgörande eftersom de arbetsrättsliga reglerna i princip endast blir tillämpliga mellan arbetsgivare och arbetstagare, se mer om detta i avsnitt 2.3.4.⁵² I likhet med uppdelningen av arbetstagare som a) tillsvidareanställd b) tidsbegränsat anställd c) bemanningsanställda samt egenföretagare, går det även att på ett liknande sätt dela upp arbetsgivare som a) arbetsgivare b) inhyrare och c) huvudman.

Allmänheten har valts som en intressentgrupp eftersom det är troligt att även övriga samhällsmedborgare som inte är att beakta som arbetsgivare eller arbetstagare kan ha ett intresse av att missförhållanden uppmärksammas och åtgärdas. Jag har dock valt att inte dela upp allmänheten i de tre grupper som Fahlbeck gjort i sin intressentmodell d.v.s. producent, konsument och homo politicus. Detta beror på att allmänheten i formen som producent till viss del tillgodoses genom beaktande av arbetsgivarnas intressen samt genom att jag valt att ta med intressentgruppen egenföretagare. I samband med visseblåsning talar man även oftast om hänsyn till allmänintresset, vilket innebär att allmänheten ges en gemensam betäckning.⁵³

Samhället i betydelsen av statsmakten representerar det svenska rättssystemet och EU:s rättssystem olika maktcentras intresse i fråga om reglering av visseblåsning. Jag har inte valt att dela upp statsmakten i de tre olika maktcentra såsom i Fahlbecks intressentmodell, vilket beror på såsom ovan nämnts att dessa är samspelta i Sverige. Jag valde att dela upp samhället i de två olika rättssystemen eftersom de kan antas befinna sig i parallella världar som integrerar med varandra. EU-rätten är överordnad svensk rätt och därför måste det svenska rättssystemets statsmakt anpassa sig till vad EU:s statsmakt beslutar om. Exempelvis måste de svenska domstolarna såsom Arbetsdomstolen (AD) och Tingsrätten säkerställa korrekt tillämpning av EU-rättens normer och anpassa sig till EU-domstolens tolkning av EU:s fördrag, förordningar och direktiv. På så sätt kan de svenska domstolarna sägas vara underordnade EU-domstolen i den meningen att de ska respektera denna domstolens praxis.⁵⁴

Interaktionen mellan EU:s rättssystem och det svenska skapar också intressekonflikter med andra intressenter såsom arbetsmarknadsparterna. En uppmärksam fråga är huruvida EU-integrationen leder till att de fackliga organisationerna och kollektivavtalet får en försvagad ställning. EU-arbetsrätten bygger på traditioner från andra länder där de fackliga

⁵² Källström & Malmberg, 2009, s. 22, 24.

⁵³ Se, SOU 2014:31, s. 223.

⁵⁴ T. Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt*, uppl. 5, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010, s. 47, 61-62.

organisationerna inte har samma roll som i Sverige. Kollektivavtalets ställning sammanhänger med arbetsmarknadsparternas styrka, men påverkas också av internationaliseringen och att det inte är möjligt att genomföra EU-rätt genom kollektivavtal av svensk modell.⁵⁵ Då kollektivism präglar den svenska modellen så betonar EU-modellen främst enskilda individers rättigheter. EU:s individcentrerade förhållningssätt brukar framhållas som en viktig anledning till en ökad individualisering av den svenska arbetsrätten.⁵⁶ I detta sammanhang kan det tänkas att EU-rätten därför påverkar regleringar kring visseblåsare till fördel för individers rättigheter och även föredrar att lagstiftning används som metod för att skydda visseblåsare.

Som tidigare nämnts bygger den svenska modellen på självreglering d.v.s. att det är arbetsmarknadsparterna som i första hand självständigt, utan statlig inblandning, reglerar arbetsmarknadsfrågor och villkor genom träffande av kollektivavtal. I Medlingsinstitutets årsrapport 2013⁵⁷ uppmärksammades en tendens av maktförskjutning på den svenska arbetsmarknaden då vissa fackförbund inom transport- och byggsektorerna är beredda att släppa delar av makt och inflytande till staten, i hopp om större framgångar på förhandlingsbordet eller för att bekämpa lönedumpning. En ytterligare faktor som visar på denna tendens av maktförskjutning är att arbetsmarknadsparterna har ställt krav på att Medlingsinstitutet ska spela en mer aktiv roll för att åstadkomma jämställda löner. Förhållandet mellan statsmakten och arbetsmarknadsparterna kan därför vara intressant att ta hänsyn till t.ex. i fråga om i vilken utsträckning den lagstiftande makten gör det möjligt för arbetsmarknadsparterna att genom kollektivavtal avvika från lagens bestämmelser.

2.2.2 Arbetsrättslig reglering och arbetsmarknadsparterna

Vilken förmåga har den svenska arbetsrättsliga modellen för att anpassa sig efter förändrade förhållanden som getts exempel på ovan? Arbetsmarknadens parter får i det här sammanhanget en framträdande roll, då kollektivavtalet som regleringsinstrument har så pass stor betydelse för reglering av löner och anställningsvillkor. Fokus bör ligga på vad parterna faktiskt åstadkommit, istället för på stora motsättningar mellan parterna som ofta betonas i media eller i arbetsmarknadsparternas egen retorik. Exempelvis visar avtalen i bemanningsbranschen och omställningsavtalen som numera kompletterar

⁵⁵ B. Nyström, *Europeisering av den svenska arbetsrätten*, i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, red. B. Nyström, Ö. Edström & J. Malmberg, uppl. 1, Liber, Malmö, 2012, s. 7-8, 10. Nyström, 2011, s. 20-21.

⁵⁶ M. Rönmar, 'Anställningsskydd och anställningsavtal: arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 13, nr. 3-4, höst/vinter 2007, s. 74-75.

⁵⁷ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013: Medlingsinstitutets årsrapport*, Stockholm, 2013, s. 3, 153.

anställningsskyddslagens regler om uppsägning p.g.a. arbetsbrist, att arbetsmarknadsparterna har en stor förmåga av att anpassa befintliga regelsystem till ändrade förutsättningar.⁵⁸

Ett sätt för att förstå det rättliga beslutsfattandet på arbetsrättens område är att låta det förklaras som en tillitsskapande institution vilken syftar till lojal samverkan mellan arbetsgivare, enskilda arbetstagare såväl som mellan arbetsmarknadens parter. Samtidigt som att det finns stora möjligheter till att förändra anställningens innehåll över tid, ställer arbetsrätten krav på att parterna under anställningen visar varandra respekt och beaktar varandras intressen. Den arbetsrättsliga regleringen kan ses som föreskrifter om procedurer som syftar till att på ett fredligt sätt hantera ekonomiska och sociala intressekonflikter såväl på individuell som på kollektiv nivå. Om arbetstagaren upplever att normerna på en arbetsplats är rättvisa och faktiskt tillämpas kommer arbetstagaren vara mer inställd på lojal samverkan och har en större benägenhet att beakta arbetsgivarens och verksamhetens intresse. Institutioner som kan uppnå ett stort mått av tillit kommer därigenom få ekonomisk utveckling och tillväxt.⁵⁹

2.3 Intressenternas intressen

2.3.1 Arbetsgivarnas intresse

Med arbetsgivare åsyftas det traditionella arbetsgivarbegreppet enligt 1 § 2 st. lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) d.v.s. den för vars räkning arbete utförs. Vid uthyrning av arbetskraft är det företaget där arbetstagaren är anställd som är arbetsgivare och inte det företag i vars verksamhet arbetet utförs.⁶⁰ Vidare är det troligt att grupperna arbetsgivare, inhyrare och huvudman har samma intressen vilket innebär att åtskillnad inte görs. Det finns flera skyddsvärda intressen som kan bli aktuella för en arbetsgivare i fråga om reglering av visseblåsare.

- a) Arbetsgivare har ett intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren. I detta intresse ligger att arbetstagaren inte skadar arbetsgivaren eller sätter sitt eget intresse före arbetsgivarens. Sammanfattningsvis innebär det att arbetstagaren beaktar arbetsgivarens intressen, vilket kan innebära att arbetstagaren t.ex. är skyldig att avhålla sig från att agera

⁵⁸ J. Malmberg, *Vad handlar arbetsrättslig reglering om?: en essä om arbetsrättens uppgifter*, Working Paper 2010:9, Juridiska fakulteten, Uppsala, 2010, s. 36-38.

⁵⁹ Malmberg, 2010, s. 26, 28, 41.

⁶⁰ D. Holke & E. Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, uppl. 5, Norstedts, 2012, s. 19

på ett visst sätt.⁶¹ I situationer såsom visselblåsning har arbetsgivaren t.ex. ett intresse av att arbetstagaren slår larm internt först för att få möjlighet att åtgärda missförhållandet. För att beakta arbetsgivarens intresse i denna situation behöver alltså arbetstagaren avhålla sig från att gå direkt ut externt med uppgifterna.

- b) Arbetsgivare har ett intresse av att leda och fördela arbetet.⁶² Intresset av att leda och fördela arbetet innebär att arbetsgivaren t.ex. kan anpassa arbetstagarnas uppgifter eller arbetstider efter förändrade förhållanden d.v.s. organisera arbetskraften på ett för arbetsgivaren lämpligt sätt. Anställningsavtalets flexibilitet är det som gör det attraktivt och det ses även som en nödvändighet för att det ska vara lönsamt att anställa istället för att t.ex. upphandla tjänster utanför företaget.⁶³ I samband med visselblåsning kan detta intresse av att leda och fördela arbetet komma i konflikt med arbetstagarens intresse av att t.ex. inte behöva förflyttas mot sin vilja. Detta är främst i de fall då frågan varit huruvida t.ex. en omplacering kan anses utgöra en repressalie till följd av att den anställde uttalat sig om upplevda missförhållanden.⁶⁴
- c) Arbetsgivaren har ett intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter. I detta ligger arbetsgivarens intresse av att skydda sin verksamhet t.ex. genom att förelägga arbetstagaren med någon form av sekretess eller tystnadsplikt. Det är viktigt för arbetsgivaren att den anställda inte offentliggör uppgifter som är skadliga för arbetsgivaren. Exempelvis kan offentliggörande av negativa uppgifter med begränsad sanningshalt allvarligt skada ett företags goodwill/renommé. Som en ytterligare effekt kan detta då påverka företagets konkurrenskraft negativt.⁶⁵
- d) Arbetsgivare har ett intresse av att skydda sina företagshemligheter. Detta intresse sammanhänger med intresset ovan, men omfattar sådan information om affärs- och driftförhållanden som arbetsgivaren håller hemlig.⁶⁶
- e) Arbetsgivare har ett intresse och en lagstadgad skyldighet att värna om säkerheten på arbetsplatsen. Intresset ingriper att främja en god arbetsmiljö och intresset av att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar.⁶⁷ Eftersom missförhållanden som arbetstagaren slår larm om kan avse bristande arbetsmiljö och säkerhet ligger det i arbetsgivarens intresse att

⁶¹ Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56), s. 18. Svenskt Näringsliv (SN), *Visselblåsare-stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 130/2014, Stockholm, 2014-10-31 s.1, 3-4, 6.

⁶² Se SN:s remissvar, 2014, s. 1, 5.

⁶³ Källström & Malmberg, 2009, s. 189-190.

⁶⁴ AD 2011 nr 15, AD 2006 nr 10, AD 2003:51 och AD 1991 nr 106.

⁶⁵ SOU 2014:31, s. 214. Se även SN:s remissvar, 2014, s. 7-10.

⁶⁶ Källström & Malmberg, 2009, s. 254. Se även SN:s remissvar, 2014, s. 8.

⁶⁷ Se t.ex. 2 kap. och 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML).

missförhållanden uppmärksammas och åtgärdas. I detta intresse ligger även goda och tydliga interna rutiner och kanaler för rapportering, så att missförhållandet på ett snabbt och effektivt sätt kan åtgärdas och arbetet med en god arbetsmiljö underlättas.⁶⁸

- f) Arbetsgivare har ett intresse av att verksamheten bedrivs så effektivt som möjligt och går med vinst. Detta intresse kan sägas vara beroende av de tidigare intressen som har getts exempel på ovan. Arbetsgivarens intresse av lojalitet hos de anställda samt möjligheten att leda och fördela arbetet kan antas ha betydelse för att bedriva verksamheten i effektiva former och att fungera som en enhet med bl.a. kunnande och strategiskt tänkande.⁶⁹ Om företagsinterna uppgifter och företagshemligheter når ut så kan företagets yttre relationer med konkurrenter skadas och företagets effektivitet kan då hämmas. Som tidigare nämnts kan negativa uppgifter med begränsad sanningshalt skada ett företags goodwill/renommé och påverka företagets konkurrenskraft negativt. Detta motverkar då arbetsgivarens intresse av att bedriva en effektiv verksamhet med vinst. Slutligen är det av vikt att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar kan uppnås så att missförhållanden kan uppmärksammas och åtgärdas på ett så effektivt sätt som möjligt.

2.3.2 Arbetsgivarorganisationernas intresse

Med arbetsgivarorganisation åsyftas en sådan organisation som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetsgivarnas intressen i förhållande till arbetstagarna, enligt 6 § MBL. För att arbetsgivarorganisationens intresse ska tillgodoses kan det i vissa situationer innebära att arbetsgivarorganisationen deltar i regleringen kring visselblåsare och i vissa situationer att arbetsgivarorganisationen inte deltar i regleringen. T.ex. kan intresse d) kollektivavtalets konkurrenskraft (se nedan) tillgodoses genom att reglera frågor angående visselblåsare i kollektivavtal förutsatt att det materiella rättsläget förbättras för medlemsföretagen i jämförelse med oreglerat tillstånd. Om rättsläget tvärtom skulle försämrats av kollektivavtalsreglering är det troligt att arbetsgivarorganisationernas intresse bäst tillgodoses genom att inte delta i regleringen.

- a) Arbetsgivarorganisationerna har ett intresse av att tillgodose sina medlemsföretags intressen i förhållande till motparten.⁷⁰ Huruvida arbetsgivarorganisationens intresse tillgodoses eller inte tillgodoses beror således på vilket intresse arbetsgivaren har i det aktuella fallet. Exempelvis om arbetsgivarens intresse är att arbetstagaren är lojal mot

⁶⁸ SOU 2014:31, s. 111. Se även SN:s remissvar, 2014, s. 2.

⁶⁹ SOU 2014:31, s. 196.

⁷⁰ Se 6 § MBL.

arbetsgivaren t.ex. genom att slå larm internt först, så delar arbetsgivarorganisationen även detta intresse.⁷¹

- b) Arbetsgivarorganisationerna har ett intresse av att alla svenska företag har bästa möjliga villkor att verka och växa så att de kan bli konkurrenskraftiga. I intresset ingår att det föreligger sund konkurrens på arbetsmarknaden, vilket kan skapas genom bl.a. ökad insyn i verksamheterna. Som nämndes ovan kan insyn även skada företaget om t.ex. uppgifterna har begränsad sanningshalt eller är negativa. I förlängningen kan detta innebära att svenska företag istället drabbas av konkurrensnackdelar.⁷²
- c) Arbetsgivarorganisationerna har ett intresse av att olika valmöjligheter hålls öppna för arbetsgivarna. Detta är viktigt eftersom villkoren då kan anpassas efter arbetsplatsens och företagets specifika förhållanden och förutsättningar. För att uppnå detta intresse kan det t.ex. vara lämpligt att i de centrala kollektivavtalen möjliggöra för lokala överenskommelser.⁷³
- d) Arbetsgivarorganisationerna har ett intresse av att verka för den svenska modellen. Detta intresse är beroende av kollektivavtalens konkurrenskraft, som uppnås genom att bl.a. verka för att avtalen har ett innehåll som ger stöd för företagens utveckling och behov.⁷⁴ En annan sak som är viktig för den svenska modellen är arbetsmarknadsparternas självständighet i arbetsmarknadsfrågor. Arbetsgivarorganisationerna har därför ett intresse av att kunna påverka frågor som berör t.ex. reglering av visseblåsare (med inte allt för stor statlig inblandning). Att avvikelser från lagen kan göras i centrala avtal är därför viktigt för arbetsmarknadsparternas inflytande samt för kollektivavtalets centrala ställning i reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁷⁵ Arbetsgivarorganisationerna har ett intresse av EU-rättens reglering av visseblåsare och hur den påverkar den svenska modellen.⁷⁶ Genom Europarådssamarbetet har skyddet för visseblåsare kommit att konkretiseras under de senaste åren. Hänsyn behöver tas till de bindande internationella åtagandena, men även till uppmaningar och rekommendationer i frågor om nationell reglering av visseblåsare.⁷⁷

⁷¹ Se t.ex. SN:s remissvar, 2014, s. 1, 3-4, 6.

⁷² SOU 2014:31, s. 198.

⁷³ Westergård, 2002, s.100-101.

⁷⁴ Svenskt Näringsliv, *Om svenskt näringsliv*, hämtad 2015-03-04, <http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/>.

⁷⁵ SOU 2014:31, s. 310.

⁷⁶ Nyström, *Europeisering av den svenska arbetsrätten*, i Nedslag i den nya arbetsrätten, 2012, s. 7-8, 10.

Nyström, 2011, s. 20-21.

⁷⁷ SOU 2014:31, s. 205.

2.3.3 Arbetstagarnas intresse

Med arbetstagare åsyftas arbetstagarbegreppet enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Eftersom en stor del av skyddet för visseblåsare utgörs av LAS i svensk rätt så är det även motiverat att utgå ifrån detta arbetstagarbegrepp.⁷⁸ Av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framgår det att frågan om någon är arbetstagare får avgöras med ledning av det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet och så som det har kommit till uttryck i rättstillämpningen.⁷⁹ Rättsligt så görs åtskillnad mellan å ena sidan anställningsavtal där parterna är arbetstagare och arbetsgivare, och å andra sidan uppdragsavtal där parterna är uppdragstagare och uppdragsgivare. Huruvida det föreligger ett anställningsförhållande eller ett uppdragsförhållande är avgörande eftersom de arbetsrättsliga reglerna i princip endast blir tillämpliga mellan arbetsgivare och arbetstagare, jfr 1 § LAS.⁸⁰

I lagstiftningen finns det ingen definition på begreppet arbetstagare, utan det förutsätts vara känt. Det anses vara lätt att urskilja ett typiskt anställningsförhållande från ett typiskt uppdragsförhållande. Arbetstagarbegreppet har vidare fått sitt innehåll i rättspraxis och innebär att en helhetsbedömning utifrån objektiva omständigheter görs, inklusive den arbetspresterades ekonomiska och sociala ställning. Det har även utvecklats ett antal kriterier⁸¹ som kännetecknar att ett anställningsförhållande föreligger. De två kriterier som utgör kärnan i arbetstagarbegreppet är avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag samt att arbete utförs för annans räkning och under dennes ledning och kontroll. Dessa två kriterier bestämmer även arbetsrättens tillämpningsområde i många europeiska länder, inklusive EU-rätten.⁸²

Med grupp a) tillsvidareanställda och grupp b) tidsbegränsade anställda åsyftas de anställningsformerna som avses i 4-6 §§ LAS. Enligt 4 § 1 st. LAS gäller anställningsavtal tillsvidare om inget annat har avtalats. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som särskilt anges i lagen. Med gruppen tidsbegränsade anställda räknas t.ex. allmän

⁷⁸ SOU 2014:31, s. 75.

⁷⁹ Prop. 1975/76:105, s. 309.

⁸⁰ Sigeman, 2010, s.13,26 och Källström & Malmberg, 2009, s. 24.

⁸¹ Dessa kriterier är: avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag, arbete utförs för annans räkning och kontroll, personen står till förfogande för uppgifter som uppkommer efter hand, personen är förhindrad att utföra liknande arbetsuppgifter åt annan, råvaror/material/redskap tillhandahålls av huvudmannen, personen får ersättning för utlägg, personen erhåller garanterad ersättning, personen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare. Se Källström & Malmberg, 2009, s. 27.

⁸² Källström & Malmberg, 2009, s. 27, 33. Sigeman, 2010, s. 27-29. Se även prop. 1975/76:105, s. 309, 324 och NJA 1949, s. 768.

visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Jag har även valt att ta med provanställning enligt 6 § i grupp b), trots att denna anställningsform inte räknas till de tidsbegränsande formerna enligt 5 §, eftersom en provanställd också intar en svagare position gentemot arbetsgivaren.

Tillsvidareanställning anses utgöra grunden på arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll t.ex. för att arbetsgivare ska kunna anställa personer vid arbetstoppar eller viss tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar ses även som en bro in i arbetslivet för unga och invandrare.⁸³ Anställningsskyddet är dock inte lika starkt för tidsbegränsade anställningar som det är för tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställda intar en svagare ställning i förhållande till arbetsgivaren. Detta beror på att vid en tidsbegränsad anställning upphör anställningen vid anställningstidens utgång, någon uppsägning behöver således inte ske. Vid provanställning sker det exempelvis ingen rättslig prövning av en arbetsgivares skäl att avbryta en provanställning eller att inte låta en sådan anställning övergå till en tillsvidareanställning.⁸⁴ Skulle en tidsbegränsad anställd slå larm om missförhållande så finns det inte mycket som hindrar arbetsgivaren från att t.ex. inte erbjuda en ny anställning eller att inte låta en provanställning övergå till en tillsvidareanställning med anledning av att arbetstagaren slagit larm. Det finns dock vissa regler om skydd som kan bli aktuella såsom omvandlingsregeln enligt 5 § andra stycket LAS och företrädesrätten enligt 25 § LAS.⁸⁵

Med bemanningsanställda under grupp c) avses arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, enligt 1 § lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen). Likabehandlingskravet enligt 6 § uthyrningslagen innebär att arbetstagaren ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om personen anställdts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Anställningsförhållandet för bemanningsanställda bygger på ett trepartsförhållande mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och arbetstagaren. Bemanningsföretaget räknas som arbetsgivare t.ex. beträffande lön och anställningsskydd, däremot fogar kundföretaget över

⁸³ Prop. 2006/07:111, s. 22. Syftet med lagändringarna 2007 och 2008 var bl.a. att göra det lättare att anställda och därmed öka sysselsättningen, se Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25), s. 27. Se vidare prop. 2006/07:111 och prop. 2005/06:185.

⁸⁴ Källström & Malmberg, 2009, s. 114-118.

⁸⁵ Sigeman, 2010, s.196-197, 203. Se vidare i avsnitt 3.3.1.

vissa arbetsgivarfunktioner såsom arbetsledningsrätt och de har även ett arbetsmiljöansvar.⁸⁶ Detta trepartsförhållande innebär därför att det föreligger andra förutsättningar för en bemanningsanställd tillskillnad från en som anställts direkt av kundföretaget, vilket kan påverka den situation då en bemanningsanställd överväger att slå larm om något förhållande i kundföretagets verksamhet. I en sådan situation kan t.ex. en bemanningsanställd ha ett intresse av att omfattas av ett likvärdigt skydd som en person som anställts direkt av kundföretaget skulle omfattas av.

Inledningsvis görs det ingen skillnad mellan de olika grupperna av arbetstagare, då de antas till stor del dela de intressen som har identifierats. Eventuella skillnader som kan föreligga mellan de olika grupperna kommer istället tydliggöras genom att synliggöra hur dessa olika gruppers intressen tillgodoses.

- a) Arbetstagare har ett intresse av att kunna utnyttja sin grundlagsfästa yttrandefrihet och meddelarfrihet.⁸⁷ Intresset handlar även om att värna om våra mänskliga rättigheter, eftersom yttrandefriheten hör till kärnområdet för mänskliga rättigheter. Att en arbetstagare kan yttra sig och uttrycka åsikter är även en förutsättning för att visselblåsning ska vara möjlig.⁸⁸ Yttrandefriheten skapar ibland svåra intresseavvägningar och i samband med visselblåsning kan detta intresse komma i konflikt med t.ex. arbetsgivarens intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter. Europadomstolen har framfört att en avvägning måste ske mellan arbetsgivarens rätt att skydda sitt rykte och kommersiella intressen och de anställdas rätt att uttala sig om missförhållanden.⁸⁹
- b) Arbetstagare har ett intresse av att offentligt kunna få kritisera sin arbetsgivare och förhållandena på arbetsplatsen.⁹⁰ Detta intresse innebär att anställningsavtalet inte utgör ett hinder för en arbetstagare som hos t.ex. en behörig myndighet påtalar om missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. Detta intresse har även ett nära samband med arbetstagarnas intresse av yttrandefrihet, eftersom en vidsträckt kritikrätt anses ligga i linjen med den allmänna yttrandefriheten. Arbetstagarnas intresse av att

⁸⁶ Sigeman, 2010, s. 221.

⁸⁷ Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 14-0069, Stockholm, 2014-10-30, s. 4.

⁸⁸ Fransson, 2013, s. 13.

⁸⁹ SOU 2014:31, s. 197. Fransson, 2013, s. 152.

⁹⁰ TCO:s remissvar, 2014, s. 2-4.

kunna få kritisera sin arbetsgivare och förhållandena på arbetsplatsen kan komma att begränsas av arbetsgivarens intresse av att de anställda är lojala mot arbetsgivaren.⁹¹

- c) Arbetstagare har ett intresse av att vara skyddad under pågående anställning mot repressalier.⁹² Arbetstagare har ett intresse av att de inte blir drabbade av repressalier såsom omplacering, skiljande från anställningen, kränkande särbehandling etc. med anledning av att de slagit larm om missförhållanden. Att bli skild från anställningen utan grund innebär t.ex. att inte blir utsatt för godtyckliga ingripanden såsom uppsägning eller avsked. Studier har visat att ett skäl till varför arbetstagare avstår att slå larm om missförhållanden kan vara rädslan för repressalier.⁹³
- d) Arbetstagare har ett intresse av att skydda sin identitet eller att vara anonym i samband med visselblåsning.⁹⁴ Intresset av att vara anonym i sådana situationer syftar t.ex. till att minska risken för att bli drabbad av repressalier. Detta intresse är därav av vikt för att en arbetstagare ska känna sig trygg med att slå larm. Att detta intresse tillgodoses kan däremot innebära att t.ex. utredningsmöjligheterna, öppenheten och insynen försämras.⁹⁵
- e) Arbetstagare har ett intresse av att kunna fullfölja sin rapporteringsskyldighet. För de arbetstagare som har en lagstadgad skyldighet att rapportera eller anmäla missförhållanden föreligger ett särskilt intresse av att kunna fullfölja sin anmälningsskyldighet. Arbetstagaren har därför i dessa situationer ett intresse av att uppfylla sina förpliktelser utan att t.ex. utsättas för repressalier.⁹⁶
- f) Arbetstagarna har ett intresse av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden. Missförhållanden som arbetstagaren slår larm om kan avse bristande arbetsmiljö och säkerhet vilket innebär att arbetstagare har ett intresse av att dessa missförhållanden kommer fram. Intresset av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden innebär även

⁹¹ SOU 2014:31, s. 90-91.

⁹² Landsorganisationen i Sverige (LO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 2014-02-65, Stockholm, 2014-10-20, s. 1. Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 51-14, Stockholm, 2014-10-27, s. 1, 3. TCO:s remissvar, 2014, s. 1-3, 6-7, 10.

⁹³ SOU 2014:31, s. 21, 76-76, 81-82, 205.

⁹⁴ Se bl.a. LO:s remissvar, 2014, s. 2, SACO:s remissvar, 2014, s. 3 och TCO:s remissvar, 2014, s. 10.

⁹⁵ SOU 2014:31, s. 60, 327. Dir. 2013:16, s. 9.

⁹⁶ SOU 2014:31, s. 116-117. Se även Vårdförbundet, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 30601-2014/1507, Stockholm, 2014-10-24, s. 3-4.

för arbetstagarna att det finns goda och tydliga rutiner för att slå larm samt att arbetstagare upplever att man utan risk för repressalier kan påverka upplevda brister i verksamheten.⁹⁷

g) Arbetstagare har ett intresse av att påverka sin arbetssituation genom att t.ex. påtala missförhållanden. I ett demokratiskt arbetsliv kan frågan om inflytande för anställda som slår larm om missförhållanden även vara viktigt att diskutera. Intresset av att kunna kritisera sin arbetsgivare och förhållanden på arbetsplatsen och intresse av inflytande är starkt förbundna med varandra i arbetslivet. Intresset av att framföra kritik och få inflytande i verksamheten kan ses som ett ingrepp i arbetsgivares intresse av att leda och fördela arbetet. På den svenska arbetsmarknaden är det främst genom medlemskapet i en fackförening som arbetstagaren ges inflytande på en kollektiv nivå. En särskild roll intar skyddsombudet på arbetsplatsen som kan med stöd av arbetsmiljölagen ställa krav på att arbetsgivaren utreder och åtgärdar missförhållanden. Skyddsombudet kan även stoppa arbetet när det handlar om allvarliga brister i arbetsmiljön, vilket är en mycket stark inskränkning i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.⁹⁸

2.3.4 Egenföretagarnas intressen

Till skillnad från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ovan så åsyftas här istället arbetstagarbegreppet enligt MBL, eftersom 1 § 2 st. MBL innebär att en viss typ av uppdragstagare ska jämföras med arbetstagare d.v.s. jämförda (eller beroende) uppdragstagare.⁹⁹ Detta utgör en skillnad från övriga arbetsrättsliga lagar eftersom arbetstagare i MBL inte bara avser arbetstagare i civilrättslig mening, utan även den som utför arbete åt annan och därvid ej anställd hos denne men har en ställning som är av väsentligen samma slag som en anställd, enligt 1 § 2 st. MBL.¹⁰⁰

Egenföretagare är fysiska personer som självständigt, yrkesmässigt och med viss varaktighet bedriver näringsverksamhet. Egenföretagare ses ofta som uppdragstagare, men kan också anses vara jämförda uppdragstagare i enlighet med definitionen i MBL, om de har en beroende ställning som påminner om arbetstagaren.¹⁰¹ Det bör dock nämnas att begreppet egenföretagare inte är synonymt med uppdragstagare, utan kan i vissa hänseenden vara vidare än begreppet uppdragstagare. Detta beror på att egenföretagare kan bedriva

⁹⁷ SOU 2014:31, s. 111. Se även SACO:s remissvar, 2014, s. 3-4, LO:s remissvar, 2014, s. 2 samt TCO:s remissvar, 2014, s. 12.

⁹⁸ Fransson, 2013, s. 23, 26-29, 77, 163.

⁹⁹ Prop. 1975/76:105, s. 325.

¹⁰⁰ O. Bergqvist, L. Lunning & G. Toijer, Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer, uppl. 2, Norstedts Juridik, 1997, s. 45.

¹⁰¹ Källström & Malmberg, 2009, s. 22.

näringsverksamhet i vilket slag som helst medan uppdragsavtal avser arbete. Å andra sidan kan juridiska såväl som fysiska personer vara uppdragstagare medan egenföretagare alltid är en fysisk person, som kan bedriva sin näringsverksamhet antingen med eller utan anställda. Det finns även andra benämningar på grupper av uppdragstagare som anses ha en beroende ställning som liknar arbetstagarens t.ex. egenanställda.¹⁰² Egenanställning kan sägas vara i gränslandet mellan en traditionell anställning och egenföretagare.¹⁰³

Sedan mitten av 1940-talet har jämställda uppdragstagare omfattats av lagstiftning som berör arbetsfred, med motivet att vissa uppdragstagare borde föras in i förhandlingssystemet. Lagstiftaren ansåg att det var angeläget att intressekonflikter på arbetsmarknaden i största möjliga mån kunde lösas genom förhandling eller förlikning. Därav fick de jämställda uppdragstagarna också en rätt att bevaka sina intressen vid uppgörelser om lön och andra anställningsvillkor. Jämställda uppdragstagare är exempelvis bensinstationsföreståndare som driver rörelsen i egen regi och är således inte anställd. Däremot är bensinstationsföreståndaren starkt beroende av det bolag som levererar olja till stationen, eftersom leveranserna är avgörande för verksamhetens varaktighet/överlevnad i framtiden.¹⁰⁴

Det har varit omdiskuterat huruvida det föreligger någon praktisk betydelse av att jämställda uppdragstagare omfattas av MBL:s tillämpningsområde.¹⁰⁵ I AD 1985 nr 57 ifrågasattes om det vid tidpunkten fanns utrymme att tillämpa bestämmelsen om jämställda arbetstagare, eftersom det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utvidgats. Uttalandena i domen ledde till en del missvisande tolkningar om att jämställda uppdragstagare saknar relevans, vilket strider mot lagtexten samt att AD:s uttalande i domen även får antas ha svagt rättskällevärde. Tanken med att arbetstagarbegreppet är mer omfattande i MBL är att den kollektiva arbetsrättens centrala regler ska ha ett särskilt vidsträckt område.¹⁰⁶

Det görs igen skillnad i lagen mellan å ena sidan arbetstagare och arbetsgivare i civilrättslig mening och å andra sida jämställda uppdragstagare och deras uppdragsgivare. Jämställda uppdragstagare och deras uppdragsgivare omfattas i alla avseende av lagens regler om arbetstagare och arbetsgivare d.v.s. regler om föreningsrätt, förhandlingsrätt och information,

¹⁰² Ds 2002:56, s. 81.

¹⁰³ Den egenanställda är anställd hos ett egenanställningsföretaget som har arbetsgivaransvaret i form av F-skatt. Som anställd hos ett egenanställningsföretag har de flesta av de friheter som egenföretagaren har men bara en bråkdel av den administrativa bördan. Se vidare motion 2013:14/A264, 2014/15:1802, 2014/15:1407.

¹⁰⁴ Bergqvist m.fl., 1997, s. 45. Se även AD 1969 nr 31 och AD 1980 nr 24.

¹⁰⁵ Bergqvist m.fl., 1997, s. 45.

¹⁰⁶ T. Sigeman, 'Litteratur: Olof Bergqvist och Lars Lunning, Medbestämmandelagen, lagtext med kommentarer, Liber förlag, Stockholm, 1986.' *Svensk Juristtidning (SvJT)*, 1987, s. 613.

kollektivavtal och fredsplikt. Vissa av reglerna kräver dock att det finns en organisation på arbetstagar sidan, därav blir reglerna tillämpliga på jämställda uppdragstagare bara om han eller hon är medlem i en sådan organisation som avses i 6 §.¹⁰⁷ I förhållande till andra arbetsrättsliga regler däremot spelar det ingen roll om egenföretagaren anses vara jämställda uppdragstagare eller uppdragstagare, eftersom de inte räknas som arbetstagare enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och faller därav utanför övrig arbetsrättslig lagstiftning såsom anställningsskydd och semester.¹⁰⁸

Att egenföretagare faller utanför anställningsskyddet innebär att i samband med visseblåsning så erhåller inte egenföretagare det skydd som arbetstagare har i dessa situationer, men de kan likväl ha ett intresse av att omfattas av någon form av skydd i samband med visseblåsning. Med denna anledning så antas egenföretagare ha samma intressen som har identifierats för intressentgruppen arbetstagare i avsnitt 2.3.3. ovan. Eventuella skillnader som kan föreligga mellan de olika intressentgrupperna kommer även tydliggöras genom att synliggöra hur de olika intressenternas intressen tillgodoses.

2.3.5 De fackliga organisationernas intresse

Med facklig organisation åsyftas en sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarernas intressen i förhållande till arbetsgivaren, enligt 6 § MBL.

- a) De fackliga organisationerna har ett intresse av att tillgodose den enskilde arbetstagarens intresse. Huruvida de fackliga organisationernas intresse tillgodoses eller inte tillgodoses beror således på vilket intresse arbetstagararen har i det aktuella fallet t.ex. att inte bli drabbad av repressalier eller att skydda sin identitet. Den enskilde arbetstagarens intresse dominerar så tillsvidare detta intresse inte kommer i konflikt med medlemmarnas gemensamma intresse.¹⁰⁹
- b) De fackliga organisationerna har ett intresse av att tillgodose sina medlemmars gemensamma intressen. Det kan uppstå konflikt mellan medlemmarnas gemensamma intressen och den enskilde arbetstagarens intresse.¹¹⁰ Konflikt kan t.ex. uppstå om en enskild arbetstagare lämnar ut uppgifter som skadar företaget (badwill) vilket skapar negativa reaktioner från övriga arbetstagare på företaget. Om företaget går dåligt så kan även arbetstagarerna bli drabbade t.ex. genom att företaget bli tvungen att säga upp

¹⁰⁷ Bergqvist m.fl., 1997, s. 47.

¹⁰⁸ Källström & Malmberg, 2009, s. 22.

¹⁰⁹ Westregård, 2002, s. 118.

¹¹⁰ Westregård, 2002, s. 119.

arbetstagare. Visselblåsning kan därför skapa en situation där den enskildes intresse lätt kan komma i konflikt med det gemensamma intresset.

- c) De fackliga organisationerna har ett intresse av att verka för den svenska modellen. För att kollektivavtalet ska anses vara konkurrenskraftigt utifrån ett arbetstagarperspektiv verkar de fackliga organisationerna för att avtalen har ett innehåll som ger arbetstagare så bra arbetsvillkor som möjligt. Som nämndes ovan så är arbetsmarknadsparternas självständighet i arbetsmarknadsfrågor viktigt för den svenska modellen och att lagstiftning görs semidispositiv ligger i detta intresse.¹¹¹ Det ligger däremot inte i den fackliga organisationens intresse att lagen möjliggör avvikelser som skulle kunna innebära att arbetstagares skydd riskerar att upphävas eller inskränkas genom kollektivavtal.¹¹² De fackliga organisationerna har liksom arbetsgivarorganisationerna även ett intresse av EU-rättens reglering av visselblåsare och hur den påverkar den svenska modellen.

2.3.6 Allmänhetens intresse

Med allmänheten avses de övriga samhällsmedborgare som inte är att betrakta som arbetsgivare eller arbetstagare. Vilka som betraktas som allmänheten beror på situationen, exempelvis är det bara vissa personer som är att betrakta som arbetstagare i varje bestämd situation. Allmänheten har ett starkt intresse av att missförhållanden uppmärksammas och åtgärdas. Detta beror på att missförhållanden kan beröra samhällsskadliga företeelser som t.ex. korruption, miljöförstöring, marknadsmissbruk och vanvård och det ligger därför i allmänhetens intresse att sådana förhållanden åtgärdas.¹¹³ Intresset av att missförhållanden kommer fram och åtgärdas underbyggs således av andra intressen och nedan följer en närmare beskrivning av vilka några av dessa intressen kan vara.

- a) Allmänheten har ett intresse av att värna om de mänskliga rättigheterna och att de inte kränks. Det ligger i allmänhetens intresse att missförhållanden som innebär kränkningar av de mänskliga rättigheterna uppmärksammas och undanröjs.¹¹⁴
- b) Allmänheten har ett intresse av att en myndighet eller annat allmänt organ inte ingriper mot någon medborgare för att denne brukat sin tryck- och yttrandefrihet t.ex. i syfte att

¹¹¹ Se bl.a. LO, *Svenska modellen*, hämtad 2015-03-13,

<http://www.lo.se/start/solidarisk_lonepolitik/svenska_modellen> och TCO, *TCO vill prata om partsmodellen med filmen "Like a Swede"*, hämtad 2015-03-13, <http://www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelande/pres2013/TCO-vill-tala-om-partsmodellen-med-filmen-Like-a-Swede/>.

¹¹² TCO:s remissvar, 2014, s. 1, 6. SACO:s remissvar, 2014, s. 1-2. SOU 2014:31, s. 310-311.

¹¹³ SOU 2014:31, s. 21. TCO:s remissvar, 2014, s. 2. SACO:s remissvar, 2014, s. 1. Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, s. 7, 12, 24.

¹¹⁴ SOU 2014:31, s. 149.

avslöja ett missförhållande. Detta innebär vidare att den som uttalat sig om sådana förhållanden inte riskerar att bli drabbad av negativa konsekvenser från myndigheternas sida. Möjligheten att vara anonym och inte vara tvungen att avslöja sin identitet är även av vikt samt att myndighet eller andra offentliga organ inte efterforskar identiteten.¹¹⁵

- c) Allmänheten har ett intresse av att få insyn i den offentliga verksamheten. Intresset innebär att allmänheten bl.a. får ta del av allmänna handlingar, domstolsförhandlingar etc. Intresset är avgörande för att allmänheten ska få möjlighet att ta del av exempelvis handlingar som avser visselblåsning. Genom att tillgodose detta intresse skapas garantier mot maktmissbruk och ger även en möjlighet att påverka. I ett demokratiskt samhälle är denna öppenhet en viktig hörnsten.¹¹⁶
- d) Allmänheten har ett intresse av att korruption och maktmissbruk motverkas. Visselblåsning och korruption sammankopplas ofta vilket troligtvis beror på att korruptionsbrott karaktäriseras av att personer med insyn i brottsligheten typiskt sätt har ett intresse av att dölja brottsligheten. Om inte någon med insyn agerar som visselblåsare är brottsligheten väldigt svårupptäckt.¹¹⁷ Vikten av att skydda visselblåsare framhålls ofta i det internationella arbetet mot korruption.¹¹⁸
- e) Allmänheten har ett intresse av enskildas hälsa och säkerhet. Eftersom missförhållanden kan innebära risk för enskildas hälsa och säkerhet, ligger det i allmänhetens intresse att sådana missförhållanden uppmärksammas och undanröjs.¹¹⁹
- f) Allmänheten har ett intresse av att skydda samhället mot miljöförstöring och andra risker mot miljön. Det ligger i allmänhetens intresse att missförhållanden som innebär risk för miljön uppmärksammas och åtgärdas.¹²⁰

2.3.7 Samhällets intresse

Med samhället avses statsmakten som vidare är uppdelad i det svenska rättssystemet och EU:s rättssystem. Den lagstiftande och den verkställande makten är samspela i Sverige, även Arbetsdomstolen styrs av lagstiftningen och är lyhörd för lagstiftarens värderingar. Enligt Fahlbeck så krävs det därför inget särskilt beaktande av rollfördelningen mellan samhällsaktörerna i Sverige.¹²¹ Fokus i detta arbete kommer istället vara samspelet mellan det

¹¹⁵ SOU 2014:31, s. 67-68, 70.

¹¹⁶ SOU 2014:31, s. 257.

¹¹⁷ SOU 2013:31, s. 57-58.

¹¹⁸ Muttbrott (SOU 2010:38), s. 171.

¹¹⁹ SOU 2014:31, s. 149.

¹²⁰ SOU 2014:31, s. 149.

¹²¹ Fahlbeck, 1996, s. 57.

svenska rättssystemets statsmakt och EU:s rättssystemets statsmakt samt vidare även arbetsmarknadsparterna. Vid valet av regleringsform avseende visseblåsare har detta samspel betydelse.¹²²

Det går att konstatera att hittills har statsmakten i det svenska rättssystemet valt att reglera frågan om visseblåsning genom olika rättsregler på olika rättsområden. Mycket av dagens regleringar är utformade i syfte att möjliggöra för kollektivavtalsregleringar, vilket visar på att samhället tagit stor hänsyn till arbetsmarknadsparterna. Exempelvis förekommer det kollektivavtalsregleringar som har en liknande funktion som meddelarskyddet och det finns även bestämmelser om tystnadsplikt i flera kollektivavtal såsom i de privata tjänstemannaavtalen. I den offentliga sektorn finns det kollektivavtalsregleringar om förflyttning som innebär att då stadigvarande förflyttning skulle bli aktuellt föreligger det ett krav på vägande skäl.¹²³

Det går att se att Arbetsdomstolen även svarat för en del av rättsbildningen på området. Praxis från Arbetsdomstolen ger ett visst skydd mot att arbetsgivare vidtar vissa ingripande åtgärder mot en arbetstagare utan att det finns godtagbara skäl.¹²⁴ Arbetsdomstolen är första instans när det gäller arbetsrättsmål. Domstolen utmärker sig genom att det ingår arbetsmarknadsparter som ledamöter i domstolens sammansättning. Detta förhållande skulle därför innebära att arbetsmarknadsparterna ges inflytande i området för den dömande makten. Det är omtvistat¹²⁵ huruvida intresseledarmötena kan bedöma tvistefrågor på ett opartiskt sätt. Det har däremot tydliggjorts att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna inte uppträder som representanter för någon intressegrupp, utan företräder erfarenhet och synsätt från arbetsgivare och arbetstagare generellt sätt.¹²⁶

Statsmaktens intresse i det svenska rättssystemet i fråga om reglering av visseblåsare kan antas ha förändrats i och med SOU 2014:31, som visar på ett intresse av att införa en särskild lag för skydd för visseblåsare. Intresset av att ta hänsyn till arbetsmarknadsparterna föreligger fortfarande då det nämns att utgångspunkten för förslaget är att parterna på arbetsmarknaden

¹²² Se t.ex. utredningens beaktande av EU-rätten och EU-domstolens praxis vid utformning av lagförslaget i SOU 2014:31 s. 47.

¹²³ SOU 2014:31, s. 73.

¹²⁴ SOU 2014:31, s. 21, 75, 84.

¹²⁵ Se bl.a. *Langborger mot Sverige*, 22 juni 1989, Serie A nr. 155 där domstolen ansåg att AD inte uppfyllde kraven enligt Europakonventionen och *Kellerman mot Sverige*, nr. 41579/98, 26 oktober 2004 (AD 1998 nr 17) där domstolen ansåg att AD uppfyllde kraven enligt Europakonventionen.

¹²⁶ L. Geller & L. Sydolf, *Tvistlösning i arbetsrätten: förhandling och process*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2005, s. 139-141, 143.

så långt som möjligt ska ges möjlighet att reglera skyddet genom kollektivavtal. Det föreslås även att avvikelser från den föreslagna lagen bör få göras genom centrala kollektivavtal.¹²⁷ Statsmaktens intresse i det svenska rättssystemet av att stärka skyddet för visselblåsare har troligtvis en koppling till EU-rättens påverkan. Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare uppmanar exempelvis medlemsstaterna att skydda visselblåsare genom nationella, institutionella och rättsliga ramverk samt om lämpligt genom kollektivavtal.¹²⁸ Rekommendationer saknar däremot rättsligt bindande verkan, då de är utformade som förslag till lösning eller uttryck för en åsikt. EU-domstolen hänvisar ibland till icke-bindande regler såsom rekommendationer vid tolkning och stöd för avgöranden vilket kan bidra till en uppmärksamhet kring rekommendationen. De regler som är icke bindande men som ändå får rättslig effekt kallas för soft law. Med åren har soft law fått en allt mer framträdande roll.¹²⁹

EU:s genomslag på nationell nivå är en fråga om intresseavvägning mellan såväl EU-rättens effektivitet som enskilda individers rättighetsskydd och i viss mån medlemsstaternas nationella identitet. Ett utav statsmaktens främsta intresse i EU:s rättssystem kan antas vara skyddet för enskilda individer. De enskilda individerna som bärare av rättigheter sätts ofta i centrum vid EU-rättens tillämpning. Att enskilda individer genom processer i inhemska domstolar kan framtvunga ”privat” kontroll av att medlemsstaten uppfyller sina EU-rättsliga förpliktelser brukar benämnas som private enforcement. EU-domstolen har i detta sammanhang gjort en tydlig koppling till tolkning av rättsregler som bärare av individuella rättigheter och mekanismer för private enforcement som ett medel för en effektiv kontroll över medlemsstaterna.¹³⁰

Intresset av EU-rättens effektivitet vilar vidare på EU-domstolen, som har ett ansvar för att säkerställa att lag och rätt följs vid tolkningen av fördragen. Vid behov sker detta i samarbete med svenska domstolar genom förhandsavgörande. Som tidigare nämnts kan de svenska domstolarna sägas vara underordnade EU-domstolen i den meningen att de ska respektera denna domstolens praxis. EU-domstolen kan även sägas vara beroende av de nationella domstolarna eftersom EU-domstolen inte ensamt kan sköta genomförandet och tillämpningen av unionsrätten. I detta sammanhang är det viktigt att de nationella instanserna känner

¹²⁷ SOU 2014:31, s. 47, 310.

¹²⁸ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, s. 7.

¹²⁹ Nyström, 2011, s. 33-34.

¹³⁰ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 21-22, 235.

delaktighet i den europeiska integrationsprocessen. De nationella domstolarna är EU-rättens ”kärnkraftverk” i den bemärkelsen att de säkerställer att EU-rätten faktiskt iakttas.¹³¹

EU-domstolens mål är att främja EU-rättens effektiva genomslag på nationell nivå i varje enskilt fall. Däremot tvingas domstolen att acceptera att EU-rätten inte får åsyftat genomslag när konkurrerande intressen väger tyngre. Andra skyddsvärda intressen är sådana som stödjer sig på principer i medlemsstaterna, vilket därav ger utrymme för variation och nationella särlösningar. Medlemsstaternas nationella identitet som framgår av artikel 2.4 EU-fördraget, innebär att EU-domstolen ska ta hänsyn till medlemsstaternas politiska och konstitutionella grundstruktur. En konstitutionell grundstruktur i Sverige kan t.ex. vara offentlighetsprincipen och ett exempel på en politisk grundstruktur är den svenska arbetsmarknadsmodellen.¹³²

2.4 Avslutning

Utgångspunkten vid utvecklandet av intressentmodellen har varit Fahlbecks intressentmodell. Valet av intressenter skiljer sig mellan de olika intressentmodellerna, vilket beror på att jag anpassat valet efter den svenska arbetsmarknaden. Vidare så har ett vidgat intressentperspektiv valts än vad som vanligtvis betraktas i den svenska modellen. En anledning till varför jag valt ett vidgat intressentperspektiv är då intressenterna och arbetsmarknadsrelationerna har förändras över tiden t.ex. har det skett en utveckling mot mer tidsbegränsade och atypiska former för anställning. Även EU-rättens påverkan på den svenska arbetsrätten bör beaktas, då statsmakten i det svenska rättssystemet och i EU:s rättssystem kan antas befinna sig i parallella världar som integrerar med varandra.

De intressen som har identifierats och som kan bli aktuella i fråga om visseblåsning är flera och vissa intressen kommer att utmärka sig mer eller mindre. Det går däremot att konstatera att intresset av att missförhållanden kommer fram och kan åtgärdas är ett intresse som alla intressenter delar på ett eller annat sätt. Utgångspunkten för vidare analys är därför att det inte föreligger någon intressekonflikt i den frågan. Det som därför blir intressant för vidare analys är vilka och hur de andra intressena som har identifierats tillgodoses i dagens regleringar av visseblåsare.

¹³¹ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 22, 28, 31.

¹³² Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 232-234.

3. Intressenternas intressen och visselblåsare i Sverige

I detta kapitel appliceras intressentmodellen på den svenska lagstiftningen. I kapitlet behandlas vilka intressenters intressen som ligger till grund för regleringarna för visselblåsare i Sverige.

3.1 Internationella åtaganden

De internationella rättsakter som berör visselblåsare har tillkommit med bakgrund av olika syften t.ex. för att stärka kampen mot korruption¹³³ eller för att värna om våra mänskliga rättigheter. Det syfte som ligger bakom reglerna är därför intressant för att synliggöra vilka intressenters intressen som tillgodoses. Europakonventionen kan t.ex. särskilt nämnas vid beaktande av intresset av yttrandefrihet. Vissa internationella rättsakter är bindande för Sverige som stat, andra har karaktären av rekommendationer och delar av EU-rätten är även bindande för enskilda.¹³⁴

3.1.1 FN och ILO

År 1983 ratificerade Sverige ILO-konventionen nummer 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.¹³⁵ Konventionen anses ge uttryck för en allmän internationell standard på området och innehåller krav på giltiga skäl, med vissa medgivna undantag, för uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida. Skälen ska vidare ha sin grund i arbetstagares duglighet, uppförande eller i intresset av verksamhetens behöriga gång.¹³⁶ Enligt artikel 5 i konventionen föreligger det inte giltigt skäl för uppsägning om uppsägningen grundas på att någon har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot arbetsgivaren, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet. Konventionen ger därför skydd mot uppsägning i situationer såsom visselblåsning och tillgodoser *arbetstagarnas intresse av att vara skyddad mot repressalier såsom uppsägning* p.g.a. att arbetstagaren slagit larm. Konventionen kan dock inte åberopas vid tvister mellan enskilda vid domstol, däremot så kan

¹³³ Se FN:s konvention mot korruption och Europarådets civilrättsliga och straffrättsliga konventioner mot korruption vilka Sverige som stat är bunden av, men som ovan nämnts inte kommer att behandlas ingående i detta arbete, SOU 2014:31, s. 124-127, 144-148.

¹³⁴ SOU 2014:31, s. 64, 123. För en fullständig redogörelse för de internationella rättsakter som berör visselblåsare se avsnitt 5 internationella åtaganden i utredningen.

¹³⁵ Prop. 1982/83:124.

¹³⁶ Källström & Malmberg, 2009, s. 129, SOU 2014:31, s. 127.

övervakningsorganets slutsatser få betydelse vid lagstiftningssammanhang eller som framgår nedan vid utvecklande av praxis i den nationella rätten.¹³⁷

Regeringen konstaterade vid anslutningen av konventionen att utformningen och tillämpningen av LAS är sådan att konventionens artikel 5 måste anses vara uppfylld.¹³⁸ Arbetsdomstolen har därefter kommit att uttolka den aktuella konventionsbestämmelsen i praxis.¹³⁹ I AD 1986 nr 95 menade domstolen att arbetstagarna först borde ha försökt komma tillrätta med missförhållandena genom att larma internt innan anmälan gjorts till myndigheten. Vidare menade domstolen att anmälan innehöll allvarliga anklagelser, saknade grund och hade som huvudsyfte att skada arbetsgivaren. I AD 1988 nr 67 hade arbetstagaren skiljts från anställningen vilket delvis hade sin grund i en anmälan till en myndighet. Även här ansåg domstolen att anmälan gjorts på ett oförsvarligt sätt och bestod av urskillningslösa anklagelser.

De två rättsfallen visar på att det finns omständigheter där anmälningar till myndigheten kan utgöra skäl för uppsägning. Vidare så bekräftade Arbetsrättskommittén även denna praxis. Kommittén menade att en arbetstagare inte ska kunna undgå arbetsrättsliga följder vid exempelvis medvetet oriktiga beskyllningar mot arbetsgivaren endast på den grunden att beskyllningarna framförts i anmälan. Syftet med konventionsbestämmelsen får antas vara att arbetstagarna inte tvingas vara tysta om missförhållanden som de med fog kan kritisera och där anmälan till myndighet i detta fall då kan anses vara det korrekta och till och med det mest effektivaste sättet att åstadkomma ändring. Svensk rättspraxis har således tolkat konventionen så att den lämnar utrymme för att undanta arbetstagare från skydd vid anmälan som sker under sådana förhållanden eller på ett sådant sätt att handlandet måste anses innebära att arbetstagaren åsidosätter sin lojalitetsplikt¹⁴⁰ gentemot arbetsgivaren. ILO-kommittén har även konstaterat att det finns ingenting som tyder på att denna tolkning av konventionens innebörd står i strid med konventionen. Vidare så anser kommittén att den svenska tolkningen av bestämmelsens innebörd utgör en skälig intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt att

¹³⁷ Källström & Malmberg, 2009, s. 60.

¹³⁸ Prop. 1982/83:124, s. 5.

¹³⁹ Se AD 1986 nr 95 och AD 1988 nr 67.

¹⁴⁰ Se vidare om lojalitetsplikt i avsitt 3.4.1.

slå larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och den lojalitetsplikt som ankommer arbetstagaren genom anställningsförhållandet.¹⁴¹

Av det ovan sagda går det att konstatera att artikel 5 i konventionen inte enbart tar hänsyn till *arbetstagarnas intresse av att vara skyddad mot repressalier såsom uppsägning* med anledning av att arbetstagaren slagit larm. Den intresseavvägning som utvecklats i Arbetsdomstolens praxis överensstämmer med bestämmelsen enligt konventionen. Detta innebär att även *arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren* tillgodoses av bestämmelsen där bl.a. hänsyn tas till om arbetstagaren slagit larm internt, om anmälan saknar grund och om arbetstagaren haft som huvudsyfte att skada arbetsgivaren. Att hänsyn tas till de två sistnämnda omständigheterna skulle innebära att även *arbetsgivarens intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter med begränsad sanningshalt som kan skada arbetsgivaren* tillgodoses.

3.1.2 EU och rättighetsstadgan

Frågor om grundläggande rättigheter har fått en mer framträdande roll i EU-rätten och det går även att se en tendens mot att låta mänskliga rättigheter spela en större roll i inhemsk västeuropeisk rättsordning. Detta beror mycket på att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) har fått samma rättsliga ställning som de andra fördragen.¹⁴² I samband med att Lissabonfördraget trädde i kraft i december 2009 blev rättighetsstadgan bindande för medlemsstaterna och unionens institutioner.¹⁴³

Det framgår av artikel 51 i rättighetsstadgan att den är tillämplig mellan enskilda och unionens institutioner och även mellan enskilda och medlemsstater när unionsrätten tillämpas. Yttrandefriheten följer av artikel 11 i stadgan och har vidare samma innebörd och räckvidd som Europakonventionens bestämmelse om yttrandefrihet. Detta hindrar dock inte EU ifrån att tillförsäkra ett mer långtgående skydd, vilket innebär att EU förbehåller sig rätten att gå längre i skyddet av yttrandefriheten än det skydd som tillkommer enligt Europakonventionen.¹⁴⁴ Intressant för vidare analys blir därför Europakonventionens artikel 10 som reglerar yttrandefriheten och Europadomstolens praxis avseende artikel 10, eftersom

¹⁴¹ Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32), s. 385 samt Svenska ILO-kommittén, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 6/2014, Stockholm, 2014-10-28, s. 2-4.

¹⁴² Nyström, i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, 2012, s. 7, 25-26 och Nyström, 2011, s. 90.

¹⁴³ Artikel 6.1 EU-fördraget ger rättighetsstadgan samma värde som de andra fördragen.

¹⁴⁴ Artikel 52.3 Rättighetsstadgan.

det styr innebörden av artikel 11 i EU:s rättighetsstadga.¹⁴⁵ Det går däremot att inledningsvis konstatera att det finns ett ökat intresse från EU av att tillförsäkra grundläggande rättigheter för enskilda. Bristen på hänvisning till skyddet av grundläggande rättigheter inom gemenskapens rättsordning har varit ett diskussionsämne inom EU, bristen har dock inte inneburit att ett skydd har uteslutits. EU-domstolen har regelbundet tolkat och kontrollerat giltigheten av EU-rättsakter mot bakgrund av de grundläggande rättigheterna enligt unionsrätten.¹⁴⁶ EU har dock kritiserats i sina försök att balansera mänskliga rättigheter såsom i t.ex. *Laval*-domen¹⁴⁷.

EU:s intresse av enskilda individers rättighetsskydd framkommer genom att grundläggande rättigheter har fått en mer framträdande roll i EU-rätten då rättighetsstadgan gjorts bindande för medlemsstaterna. *EU:s intresse av effektivitet* vilar främst på EU-domstolen. Rättighetsstadgans nya ställning innebär inte en utvidgning av EU:s befogenheter t.ex. att lagstifta eller döma i vilken nationell domstol som helst mot bakgrund av stadgan. Rättighetsstadgans nya ställning får följden av att det är mer påkallat att uttryckligen referera till stadgan i praxis samt att stadgans bestämmelser skulle vägleda och påverka EU-domstolens uppgift att säkerställa att lag och rätt följs vid tolkning och tillämpning av EU-fördragen.¹⁴⁸

3.1.3 Europakonventionen

År 1950 antog Europarådet¹⁴⁹ den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) som trädde i kraft år 1953 sedan den ratificerats av tio stater.¹⁵⁰ Genom Lissabonfördraget är Europakonventionen en del av EU-rätten som allmänna rättsprinciper.¹⁵¹ Den materiella innebörden av EU:s rättighetsstadga är som nämndes ovan knuten till Europakonventionen.¹⁵² Europadomstolen avgör mål om överträdelse från medlemsstaternas sida för skyddet av de mänskliga

¹⁴⁵ SOU 2014:31, s. 129.

¹⁴⁶ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 133. Se även, generaladvokatens förslag till avgörande (EU:C:2001:81), p. 26 i Dom BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356 samt se Dom Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333 och Dom parlamentet mot rådet, C-540/03, EU:C:2006:429.

¹⁴⁷ Se Dom *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, där rätten att vidta stridsåtgärder i viss mån begränsas p.g.a. den fria rörligheten för tjänster för s.k. utstationerade arbetstagare.

¹⁴⁸ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 138-139, 141-143.

¹⁴⁹ Europarådet bildades 1949 och är ett organ som verkar på en mellanstatlig nivå i syfte att främja demokrati, mänskliga rättigheter och respekt för rättsstatens principer, Fransson, 2013, s. 40.

¹⁵⁰ H. Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2012, s. 17.

¹⁵¹ De grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, ska ingå i unionsrätten som allmänna principer, se EU-Fördraget artikel 6.3.

¹⁵² Artikel 52.3 Rättighetsstadgan, SOU 2014:31, s. 138-139.

rättigheterna enligt Europakonventionen.¹⁵³ Europakonventionen intar vidare en särställning bland övriga internationella konventioner om mänskliga rättigheter p.g.a. att den bygger på en utpräglad juridisk bakgrund med prövning i domstol på talan av enskild.¹⁵⁴ Vid arbetet med utvecklandet av Europakonventionen så enades staterna om att konventionen skulle bygga på en rättslig kontroll genom en europeisk domstol och en möjlighet för enskilda människor att själva föra talan inför ett europeiskt forum. Inledningsvis blev emellertid dessa två huvudelement inte obligatoriska och till en början var många stater kritiska till att enskilda personer skulle kunna instämmas inför en internationell domstol. Numera är dessa element obligatoriska genom det elfte tilläggsprotokollet som antogs 1994.¹⁵⁵

Europadomstolen behandlar såväl mellanstatliga mål som enskilda klagomål, men den största delen utgörs av enskilda klagomål. Klagorätten tillkommer vidare varje enskild person, en icke-statlig organisation (bolag, föreningar och andra privaträttsliga juridiska personer) eller en grupp av enskilda personer. En förutsättning för rätten att klaga är att personen måste vara ett offer (victim) för en kränkning av konventionen. Det går således inte att klaga över lagar eller beslut som personen i sitt intresse som samhällsmedlem finner stå i strid med konventionen. Det är vidare tillräckligt att personen påstår sig vara ett offer d.v.s. att det inte behöver stå klart redan från början personen faktiskt har utsatts för ett konventionsbrott.¹⁵⁶

Europakonventionen ratificerades av Sverige 1953, men den blev inte tillämplig förrän 1995 då den infördes som lag i Sverige genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna¹⁵⁷. Att konventionen inte blev tillämplig förrän den infördes som lag i Sverige beror på att Sverige har ett s.k. dualistiskt rättssystem. Detta innebär att traktater och intern rätt ses som skilda rättskällor och att de nationella rättstillämpande organen endast kan tillämpa den interna rätten. Anledningen till varför Sverige valde att till slut inkorporera konventionen var då det visade sig besvärande att konventionen inte var direkt tillämplig i svensk rättskipning. Detta var p.g.a. att den redan fått tämligen stort genomslag i svensk rättstillämpning, genom att domstolarna gick ifrån sina ursprungliga tolkningar av lagbestämmelser i syfte att de skulle stämma överens med konventionen.¹⁵⁸ Europakonventionen gäller som lag i Sverige och konventionens konstitutionella status framgår även av 2 kap. 19 § Regeringsformen

¹⁵³ U. Bernitz & A. Kjellgren, *Introduktion till EU*, uppl. 3, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010, s. 130.

¹⁵⁴ Prop. 1993/94:117, s. 34.

¹⁵⁵ Danelius, 2012, s. 19-20.

¹⁵⁶ Danelius, 2012, s. 22-24, 26.

¹⁵⁷ Prop. 1993/94:117.

¹⁵⁸ Danelius, 2012, s. 36-39.

(1974:152) (RF) som anger att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Europakonventionens bestämmelser.

Enligt artikel 10.1 i Europakonventionen har var och en rätt till yttrandefrihet. Denna rättighet innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser. Åsikter, idéer och uttryck som kan uppfattas som kränkande omfattas också av skyddet för yttrandefriheten.¹⁵⁹ De intressen som därför tillgodoses av konventionen är *arbetstagarnas intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet och meddelarfrihet* men även *intresset att offentligt få kritisera sin arbetsgivare*. Det bör påpekas i detta sammanhang att konventionen i första hand tar sikte på det allmännas förhållande till enskilda vilket innebär att den är tillämplig mellan offentliga arbetsgivare och arbetstagare. Däremot har Europadomstolen framhållit att artikel 10 inte enbart är tillämplig i förhållanden mellan arbetstagare och arbetsgivare i den offentliga sektorn, utan utgör i vissa fall en positiv skyldighet för konventionsstaten att skydda yttrandefriheten mot angrepp från privata rättssubjekt d.v.s. mellan enskilda. Konventionsstaten kan alltså bli ansvarig för en konventionsinskränkning som har grund i att en privat arbetsgivare vidtagit åtgärder mot en arbetstagare.¹⁶⁰

Europakonventionen tillgodoser därav *offentligt anställdas intressen, men även i viss mån privatanställdas intressen* då Europakonventionen ger ett visst skydd för bruk av yttrandefriheten i förhållande till arbetsgivaren. Vad som vidare ingriper vissa fall eller i vilken utsträckning staten har en skyldighet att skydda privata arbetstagare gentemot ingrepp från arbetsgivare finns det inget tydligt svar på, utan det verkar bero på omständigheter och vilka följderna blivit för den enskilde. Hittills har det dock handlat om avslut av anställningen som en följd av uttalandena, vilket innebär att det är oklart om mindre ingripande åtgärder skulle ingripa ett sådant visst fall där staten har en positiv skyldighet att skydda yttrandefriheten.¹⁶¹

Av artikel 10.2 framgår vissa godtagbara begränsningsgrunder vilket innebär att yttrandefriheten inte är absolut utan kan begränsas med förmån för andra intressen. Enligt artikel 10.2 medför yttrandefriheten ansvar och skyldigheter som enligt Europadomstolen innebär att det i ett anställningsförhållande är godtagbart att ställa krav på arbetstagare i fråga

¹⁵⁹ *Handyside mot Storbritannien*, 7 december 1976, Serie A nr. 24.

¹⁶⁰ *Fuentes Bobo mot Spanien*, nr. 39293/98, 29 februari 2000 samt Källström & Malmberg, 2009, s. 252.

¹⁶¹ Se t.ex. *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, ECHR 2011 och *Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien* [GC], nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06, ECHR 2011, som handlar om privata arbetstagare som avskedats.

om lojalitet, diskretion och återhållsamhet. Sådana krav framkommer särskilt vid beaktande av parternas ömsesidiga tillit som anställningsförhållandet bygger på.¹⁶² De intressen som yttrandefriheten kan begränsas med förmån för är då t.ex. *arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren och att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter*. Om en arbetstagare brutit sina förpliktelser mot arbetsgivaren utgör inte konventionen något hinder mot att arbetsgivaren vidtar åtgärder mot arbetstagaren. Detta tillgodoser då även *arbetsgivarens intresse av att leda och fördela arbetet*. Däremot måste åtgärder som vidtagits för att arbetstagaren utövat sin yttrandefrihet ha lagstöd, främja ett legitimt ändamål samt vara proportionerlig och välmotiverad. För att ett särskiljande från anställningen ska vara godtagbar enligt Europadomstolen ska begränsningsgrunderna som framgår av artikel 10.2 vara uppfyllda, då åtgärden annars ses som en form av repressalie.¹⁶³

Att begränsningar av arbetstagares yttrandefrihet ska ha lagstöd behöver inte nödvändigtvis betyda att begränsningen ska ha stöd i formell lagstiftning utan kan ha stöd i gällande författning eller domstolspraxis. Det som är avgörande är att en regel ska vara tillämplig och tydlig så att enskilda kan anpassa sitt handlande efter regeln.¹⁶⁴ Som tidigare nämnts så kan det svenska rättsläget sägas vara svåröverskådligt och komplext vilket kan göra det svårt för arbetstagaren att veta vad som gäller i fråga om begränsningar av yttrandefriheten i samband med visselblåsning. De ändamål som anses vara legitima för begränsningar av arbetstagares yttrandefrihet är 1) statens säkerhet, 2) den territoriella integriteten eller den allmänna säkerheten, 3) förebyggande av oordning eller brott, 4) skydd för hälsa eller moral eller för annans goda namn och rykte eller rättigheter, 5) förhindrande av att förtroliga underrättelser sprids, eller 6) upprätthållande av domstolars auktoritet och opartiskhet.¹⁶⁵

Begränsningar av arbetstagares yttrandefrihet ska även vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till ett legitimt ändamål. För att veta vad som är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle görs en proportionalitetsbedömning där begränsningens natur och omfattning ställs i relation till begränsningens ändamål. En intresseavvägning görs således mellan individens rättigheter och behovet att uppnå det som varit målet med ingreppet.

¹⁶² *Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien* [GC], nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06, ECHR 2011.

¹⁶³ SOU 2014:31, s. 139-140.

¹⁶⁴ *Leyla Şahin mot Turkiet* [GC], nr. 44774/98, ECHR 2005-XI.

¹⁶⁵ Artikel 10.2 Europakonventionen.

Europadomstolen har utvecklat sex principer för proportionalitetsbedömningen för fall som berör visselblåsare.¹⁶⁶

Enligt *första principen* görs bedömningen huruvida arbetstagaren hade *alternativa kanaler* för avslöjandet. Arbetstagaren ska i första hand rapportera missförhållanden till arbetsgivaren alternativt till en myndighet eller annat behörigt organ, vilket följer av den lojalitets- och diskretionsplikt som arbetstagaren har gentemot arbetsgivaren. Arbetstagaren har rätt att vända sig till allmänheten d.v.s. externt med missförhållandena om de interna kanalerna inte är effektiva t.ex. då arbetsgivaren underlåter sig att vidta relevanta åtgärder inom skälig tid.¹⁶⁷ Principen uppfyller således *arbetsgivarens intressen av lojalitet hos arbetstagaren d.v.s. intresset av att arbetstagaren slår larm internt först*. Den lojalitetsplikt som Europadomstolen framhåller har vidare sin grund i det ansvar och skyldigheter som ett användande av yttrandefriheten medför. Detsamma gäller för diskretionsplikten som tillgodoser *arbetsgivarens intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter och intresset att skydda sin verksamhet mot negativa uppgifter*. Det går även att utläsa att krav ställs på återhållsamhet d.v.s. att arbetstagaren är skyldig att avhålla eller återhålla sig från att agera på ett visst sätt (avhålla sig att först gå ut externt med uppgifterna).

Den *andra principen* innebär en bedömning av hur starkt *allmänintresset* är i den avslöjade informationen. Vid fall som berör visselblåsare ska således hänsyn tas till graden av allmänintresset i att missförhållandet kommer fram och åtgärdas. I vissa fall kan allmänintresset vara så starkt så att legala tystnadsplikter får vika. Enligt Europadomstolen är allmänhetens intresse särskilt starkt med avseende på bl.a. vanvård inom äldreomsorgen, polisbrutalitet, politikerns försök att påverka rättsutredningar, oetiska anställningsförhållanden, skogsskövling.¹⁶⁸ Att allmänheten har ett starkt intresse av att missförhållanden kommer fram har som ovan nämnts att göra med att missförhållandena kan beröra risker till skada för allmänintresset. Principen tillgodoser således *allmänhetens olika intressen i att missförhållanden (samhällsskadliga företeelser) kommer fram, vilket omfattar intressen såsom att motverka korruption och maktmissbruk, att risker för enskildas hälsa och säkerhet undanröjs, att skydda samhället mot miljöförstöring etc.*

¹⁶⁶ De sex principerna framgår framförallt av *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, ECHR 2008 och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, ECHR 2011.

¹⁶⁷ *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, § 73, ECHR 2008, och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, § 65, ECHR 2011.

¹⁶⁸ Se bl.a. *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, § 74, ECHR 2008 och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, § 66, ECHR 2011.

Den *tredje principen* handlar om bedömningen av den avslöjade *informationens riktighet*. Så länge en visselblåsare agerar i god tro i fråga om informationens riktighet så föreligger det inget absolut krav på att informationen ska vara korrekt eller tillförlitlig. En arbetstagare agerar i ond tro om arbetstagaren vet eller misstänker att informationen är oriktig. Vidare så har visselblåsaren en skyldighet att göra vad som är skäligt i syfte att säkerställa och kontrollera att informationen är riktig.¹⁶⁹ Denna bedömning skulle kunna sägas vara till fördel för *arbetsgivarens intresse av bl.a. att inte arbetstagaren offentliggör uppgifter av negativ karaktär med begränsad sanningshalt samt intresset av lojalitet hos arbetstagaren*. Att arbetstagaren har en skyldighet att göra vad som är skäligt för att säkerställa informationens riktighet och att arbetstagaren ska agera i god tro i fråga om informationens riktighet, skulle även kunna sägas ligga inom den lojalitetsplikt som Europadomstolen menar uppkommer i samband med användandet av yttrandefriheten.

Den *fjärde principen* innebär en bedömning av *skadan* för organisationen i förhållande till allmänintresset d.v.s. att allmänintresset av att informationen avslöjas måste vägas mot skadan för organisationen. Exempel på skador för organisationen kan vara renomméskador eller förtroendeskador.¹⁷⁰ Det går att se att denna princip uppmanar att en *intresseavvägning görs mellan allmänhetens intresse och arbetsgivarens intresse av att informationen avslöjas*.

Den *femte principen* ställer krav på *god tro* d.v.s. att visselblåsaren ska ha uppfattningen att det inte finns några andra mer diskreta alternativa vägar för avslöjandet samt att det finns ett allmänintresse i uppgifterna och att informationen som avslöjas är riktig.¹⁷¹ Principen sammanfattar således arbetstagarens skyldigheter och ansvar enligt principerna 1-3. Arbetstagaren behöver därav göra en samlad bedömning för att kunna veta hur arbetstagaren ska handla i den aktuella situationen. Principen tar hänsyn till de intressen som redan nämnts ovan d.v.s. *arbetsgivarens intressen samt allmänhetens intressen* i fråga om visselblåsning.

I den *sjätte principen* väger Europadomstolen in vilken *sanktion* som visselblåsaren har drabbats av med anledning av larmet. Som tidigare har nämnts anser Europadomstolen att ett särskiljande från anställningen är en allvarlig sanktion vilket kräver att begränsningsgrunderna är uppfyllda. Även andra arbetstagare kan påverkas av

¹⁶⁹ *Fressoz och Roire mot Frankrike* [GC], nr. 29183/95, § 54, ECHR 1999-I och *Bladet Tromsø och Stensaas mot Norge* [GC], nr. 21980/93, § 65, ECHR 1999-III.

¹⁷⁰ *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, § 76, ECHR 2008 och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, § 68, ECHR 2011.

¹⁷¹ *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, § 77, ECHR 2008 och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, § 69, ECHR 2011.

oproportionerliga sanktioner genom att benägenheten att slå larm minskas.¹⁷² Principen tar alltså hänsyn till *arbetstagarens intresse av att inte bli drabbad av repressalier*.

Avslutningsvis ska skälen som de nationella myndigheterna framför i syfte att rättfärdiga en begränsning vara *relevanta* och *tillräckliga*. Det krävs således en redovisning av de principer som ligger till grund för begränsningen samt på vilka grunder dessa principer är förenliga med Europakonventionen.¹⁷³ De undantagsområdena som vidare redovisats och som framgår av artikel 10.2 har stora likheter med de begränsningar av yttrandefriheten som anses godtagbara enligt svensk rätt.¹⁷⁴ Europadomstolen tycks fästa stor vikt vid att allmänintresset av att yttrandefriheten skyddas och av mindre betydelse är huruvida arbetstagaren är offentlig- eller privatanställd.¹⁷⁵ Av det ovan sagda går det att konstatera att fall som berör visselblåsare ingriper enligt Europadomstolen en *avvägning mellan olika parters intressen såsom arbetsgivare och arbetstagare, men även allmänheten som verkar ha en betydelsefull plats i intresseavvägningen*.

3.1.4 Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare

Europarådets ministerkommitté antog i april 2014 Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare.¹⁷⁶ Rekommendationen kan få betydelse vid uttolkning av bindande internationell rätt såsom vid tolkning av Europakonventionen, men binder dock inte Sverige som stat.¹⁷⁷ Rekommendationen uppmanar medlemsstaterna att utveckla och utforma det nationella regelverket så att offentliggörande och avslöjanden underlättas genom att fastställa regler som skyddar visselblåsares rättigheter och intressen. Rekommendationen anger vidare att syftet med det nationella ramverket ska vara att underlätta rapportering eller avslöja information om missförhållanden eller risk för allmänhetens intresse, eftersom det ligger i allmänhetens intresse att förebygga och bestraffa sådana handlingar. Även om det är medlemsstaterna som avgör vad som ligger i allmänhetens intresse för att genomföra dessa principer anger rekommendationen att överträdelse eller brott mot lagar, mänskliga rättigheter, risker för enskildas hälsa och säkerhet samt risker för miljön är sådana intressen som ska skyddas av det nationella regelverket. Rekommendationen uppmanar till ett

¹⁷² *Guja mot Moldavien* [GC], nr. 14277/04, § 78, ECHR 2008 och *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, § 70, ECHR 2011.

¹⁷³ *Animal defenders international mot Storbritannien* [GC], nr. 48876/08, § 100, ECHR 2013.

¹⁷⁴ Se 2 kap. 13, 23 §§ RF. Se Fransson 2013, s. 44.

¹⁷⁵ SOU 2014:31, s. 144.

¹⁷⁶ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers.

¹⁷⁷ SOU 2014:31, s. 124.

paradigmskifte, från att visselblåsning betraktas som en handling av illojalitet till att vara en handling som uppfyller det demokratiska ansvaret.¹⁷⁸

Det går att konstatera att rekommendationen liksom Europakonventionen lägger stor vikt vid *allmänhetens intressen av att regleringar möjliggör för att missförhållanden kommer fram*. Det är till och med så att slå larm om missförhållanden som kan vara till skada för allmänhetens intressen är något som ligger i den enskildes demokratiska ansvar. Det föreligger därför inte bara en rättighet att slå larm utan även en skyldighet som tillkommer var och en.

Medlemsstaterna uppmuntras till att inta en bred och ändamålsenlig strategi för de personer som ska omfattas av det nationella ramverket, i syfte att omfatta alla individer som kan tänkas få tillgång till information om missförhållanden på en arbetsplats eller genom deras arbete. Ramen bör omfatta alla personer som arbetar antingen i den offentliga eller privata sektorn, oavsett anställningsform eller om de får lön eller inte. Detta skulle därför inkludera tidsbegränsade anställda, praktikanter och inhyrda men även (inom lämplig rättslig ram) konsulter, egenföretagare och underleverantörer. De sistnämnda bör få skydd eftersom de bakomliggande orsakerna till att rekommendera skydd för visselblåsare är att den som slår larm har en ekonomisk sårbar ställning gentemot de personer som de är beroende av för att få arbete.¹⁷⁹

De *intressen* som *tillsvidareanställda, tidsbegränsade anställda, bemanningsanställda och egenföretagare* har i fråga om reglering av visselblåsare skulle därför tänkas tillgodoses av rekommendationen. Egenföretagare skulle nämligen enligt rekommendationen få skydd förutsatt att medlemsstaten kan tänka sig utvidga skyddet av denna grupp i vissa sammanhang och inom lämplig rättslig ram. Som nämndes ovan kan bemanningsanställda och egenföretagare likväl ha samma insyn i verksamheten som en arbetstagare som anställts direkt av företaget och ha ett intresse av att omfattas av någon form av skydd för att inte riskera att bli av med deras uppdrag, vilket gör det berättigat att även dessa enligt rekommendationen bör omfattas av skyddet. Detsamma bör även gälla för tidsbegränsade anställda som intar en svagare ställning gentemot arbetsgivaren än vad en tillsvidareanställda gör.

Så länge som visselblåsaren har rimliga grunder att tro att uppgifterna som rapporteras var riktiga ska inte skyddet bortfalla enbart för att visselblåsaren misstog sig om uppgifternas

¹⁷⁸ Princip 1 och 2, s. 7 och 21-25.

¹⁷⁹ Princip 3 och 4, s. 7 och 25.

riktighet eller förhållandenas allvar. En person som avsiktligt och medvetet avslöjar falsk information ska inte vara skyddad enligt lagen. Detta skulle kunna tolkas i enlighet med Europakonventionens krav på bedömningen av den avslöjade informationens riktighet, däremot finns det inget krav på god tro i rekommendationen. Det går t.ex. inte att se att rekommendationen ställer något krav på att visselblåsaren har en skyldighet att göra vad som är skäligt i syfte att säkerställa och kontrollera att informationen är riktig.¹⁸⁰ I detta hänseende tar rekommendationen därför inte i lika stor utsträckning hänsyn till *arbetsgivarens intresse av t.ex. lojalitet hos arbetstagaren och intresset av att företagsinterna uppgifter inte kommer ut som kan skada arbetsgivaren*, som Europakonventionen gör.

Det ska finnas tre kanaler för rapportering och avslöjanden av missförhållanden 1) intern rapportering, 2) anmälan till myndighet och 3) avslöjanden till allmänheten. Vilken kanal som ska väljas får bedömas utifrån omständigheterna, men som regel uppmuntras användande av de två första kanalerna. Europakonventionens bedömning av huruvida arbetstagaren hade alternativa kanaler för avslöjandet betonar mer lojalitetskravet som uppkommer i denna situation än vad rekommendationen gör. Enligt rekommendationen syftar uppmuntran av de två första kanalerna istället på inrättandet av effektiva interna rapporteringssystem vilket bidrar till att på ett tidigare stadium och mer effektivt rätta till missförhållanden som kan innebära risker för *allmänhetens intressen*.¹⁸¹

Visselblåsare bör även vara skyddad mot olika former av repressalier från arbetsgivaren. Exempel på repressalier är skiljande från anställningen, avstängning, degradering, förlorade befordringsmöjligheter, omplacering, bestraffande löneavdrag, kränkande särbehandling, eller annan diskriminerande eller bestraffande behandling. Enligt rekommendationen är det nödvändigt att förbjuda alla former av repressalier, oavsett om åtgärden är aktiv såsom uppsägning eller passiv såsom vägran att ge utbildning. Anledningen till detta är då en individ drabbas av repressalier av en korrekt rapportering eller avslöjande har det en skrämmande verkan för alla på arbetsplatsen.¹⁸² Europakonventionen tar hänsyn till vilken sanktion som visselblåsaren har drabbats av med anledning av larmet medan rekommendationen betonar den effekt som kan följa av alla typer av repressalier och därav görs ingen skillnad på typen av repressalie. Detta skulle därför kunna tolkas som att rekommendationen tillgodoser i större grad *arbetstagarens intresse av att inte bli drabbad av repressalier* än t.ex.

¹⁸⁰ Princip 22, s. 9, 29.

¹⁸¹ Princip 14 och 17, s. 9-8, 31-35.

¹⁸² Princip 21, s. 9-10.

Europakonventionen, eftersom arbetstagare ska ges lika mycket skydd oavsett vilken repressalieåtgärd som föreligger.

Som ovan nämnts kan rekommendationen få rättslig effekt i den nationella rätten i form av soft law vilket troligtvis har effekten av att det svenska rättssystemets statsmakt uppmärksammar rekommendationen. I övrigt så kan det tänkas att alla internationella rättsakter, oavsett om de är uppmaningar eller krav, bindande eller icke-bindande har påverkat *statsmaktens intresse* på olika plan i fråga att *bl.a. anta en särskild lag som ger visselblåsare förstärkt skydd* och som kommer till uttryck i SOU 2014:31.

3.2 Yttrandefrihet och meddelarskydd enligt grundlagarna

Regeringsformen innehåller grundläggande regler om yttrandefrihet, det mer detaljerade skyddssystemet för tryck- och yttrandefriheten återfinns i tryckfrihetsförordning (1949:105) (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) (YGL). Enligt 2 kap. 1 § första stycket RF är var och en gentemot det allmänna tillförsäkrad 1) yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka, åsikter och känslor, och 2) informationsfrihet: frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden. Vidare är varje svensk medborgare gentemot det allmänna tillförsäkrad tryck- och yttrandefrihet enligt YGL och TF d.v.s. att genom artiklar, insändare, uttalanden och på annat sätt yttra sig i tryckt skrift eller sådana andra medier som omfattas av YGL.¹⁸³ I TF och YGL finns även regler om meddelarskydd som består av fem komponenter, vilka är meddelarfrihet, anskaffningsfrihet, rätt till anonymitet, efterforskningsförbud och repressalieförbud.¹⁸⁴

Inledningsvis så ser det alltså ut som om många intressenters intressen tillgodoses av regleringen enligt grundlagarna såsom arbetstagarna intresse av yttrandefrihet, skydd mot repressalier och anonymitetsskydd etc. Detta är dock inte riktigt fallet eftersom skyddet som grundlagarna ger en arbetstagare som slår larm om missförhållande inte ingriper förhållandet mellan enskilda, utan skyddar som utgångspunkt mot åtgärder från det allmänna. Yttrandefriheten är vidare inte absolut utan kan inskränkas på det sätt som framkommer av grundlagarna.¹⁸⁵ Med det allmänna menas myndighet eller annat offentligt organ.¹⁸⁶

¹⁸³ 1 kap. 1 § första stycket TF och 1 kap. 1 § YGL.

¹⁸⁴ SOU 2014:31 s. 65.

¹⁸⁵ SOU 2014:31, s. 63, 64.

¹⁸⁶ Prop. 1975/76:209 s. 140.

Efterforskningsförbudet innebär att myndighet eller andra offentliga organ inte får efterforska identiteten hos en sådan författare, meddelare etc. som omfattas av rätten till anonymitet.¹⁸⁷ Repressalieförbudet innebär att en myndighet eller annat allmänt organ inte får ingripa mot någon för att han eller hon brukat sin tryck- och yttrandefrihet eller medverkat till sådant bruk.¹⁸⁸ Efterforskning och repressalier i strid med förbudet är vidare straffbelagta. Straffbestämmelserna för repressalieförbudet gäller dock viss överträdelse av förbudet, det krävs ett uppsåtligt ingripande i meddelarfriheten om åtgärden utgör avsked, uppsägning, meddelande av disciplinpåföljd eller liknande åtgärd.¹⁸⁹ Det straffbelagda området är däremot mer omfattande än vad som framgår i TF och YGL eftersom repressalier av annat slag kan föranleda kritik från Justitiekanslern (JK) och Justitieombudsmannen (JO) inom ramen för tillsynsorganens praxis. Enligt JO:s och JK:s praxis avses med repressalie varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en person och som grundar sig på utnyttjandet av tryck- och yttrandefriheten.¹⁹⁰

Att bestämmelserna enligt grundlagarna tillämpas av det allmänna i förhållande till enskilda innebär att de offentligt anställda åtnjuter dessa friheter i förhållande till det allmänna även när ett allmänt organ uppträder som arbetsgivare.¹⁹¹ Offentligt anställdas yttrandefrihet kan endast inskränkas genom lag i vissa specifika situationer. Begränsningar av yttrandefriheten får endast göras för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle och får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som begränsningen avser. Det gäller då särskilt angivna syften med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskildas anseende, respekt för privatlivet och för att förebygga och lagföra brott.¹⁹² Avtal om tystnadsplikt mellan en offentligt anställd och arbetsgivaren har därav ingen verkan för tystnadspliktens omfattning, detsamma gäller för kollektivavtal som inskränker yttrandefriheten.¹⁹³ Tystnadsplikt och sekretess regleras istället i offentlighets- och

¹⁸⁷ 3 kap. 4 § första stycket TF och 2 kap. 4 § första stycket YGL.

¹⁸⁸ 3 kap. 4 § andra stycket TF och 2 kap. 4 § tredje stycket YGL.

¹⁸⁹ 3 kap. 5 § andra och tredje stycket TF och 2 kap. 5 § andra och tredje stycket YGL. Med annan liknande åtgärd menas t.ex. fråntagande av arbetsuppgifter eller uteblivna löneökningar, prop. 2009/10:81, s. 42.

¹⁹⁰ JK:s beslut den 19 juni 2006 i ärende 1192-05-30, JO 1975/76 s. 314, JO 1987/88 s. 193.

¹⁹¹ Arbetsdomstolen har uttalat i flera fall att offentligt anställdas grundlagsskyddade friheter kan göras gällande mot staten i dess egenskap av arbetsgivare, se 2011 nr 74, AD 2007 nr 20, AD 1995 nr 122 och AD 1991 nr 106.

¹⁹² Prop. 2009/10:80, s. 255-256. 2 kap. 21 och 23 §§ RF.

¹⁹³ SOU 2014:31, s. 71 och Fransson 2013, s. 63.

sekretesslagen (2009:400) (OSL) och är den lag som enligt dess bestämmelser innebär begränsningar av yttrandefriheten.¹⁹⁴

Det går att konstatera att grundlagarna i stor utsträckning tillgodoser *offentligt anställdas intresse av yttrandefrihet och meddelarfrihet*. De offentligt anställda har även ett långtgående skydd för yttrandefriheten som består av dels repressalieförbud och efterforskningsförbud vilket tillgodoser de *offentligt anställdas intresse av att vara skyddad mot repressalier samt intresset av att skydda sin identitet i samband med visselblåsning*. Vidare tillgodoser regleringen *allmänhetens intresse av att en myndighet eller annat offentligt organ inte ingriper mot en medborgare för att denne brukat sin tryck- och yttrandefrihet* i syfte att t.ex. avslöja ett missförhållande. *Allmänhetens intresse av att få insyn i den offentliga verksamheten* tillgodoses även av reglerna i grundlagarna. Offentlighetsprincipen innebär att allmänheten och massmedia har insyn i den offentliga verksamheten och brukar definieras som den grundsats enligt vilken samhällsorganens verksamhet ska ske under allmän insyn och kontroll. Offentlighetsprincipen uppfylls framförallt genom reglerna om allmänna handlingars offentlighet (handlingsoffentligheten), enligt 2 kap TF.¹⁹⁵

Grundlagarna ger även privatanställda visst skydd på så sätt att de är skyddade från ingrepp i tryck- och yttrandefriheten från det allmänna, men i förhållande till sin arbetsgivare så skyddas privatanställda som utgångspunkt inte av dessa regler. Att efterforsknings- och repressalieförbudet gäller för myndigheter och andra allmänna organ innebär att privaträttsliga subjekt således inte hindras av förbuden utan kan ingripa mot arbetstagare eller andra för bruk av tryck- eller yttrandefriheten. Skyddet för privatanställda och offentligt anställda skiljer sig därför åt.¹⁹⁶ Vissa privaträttsliga subjekt såsom anställda och uppdragstagare omfattas av meddelarskyddet i TF och YGL, vid vissa organ som anges i bilagan till OSL.¹⁹⁷

Som ovan framkommit skiljer grundlagarna mellan det allmänna och den enskilde samt de förhållanden som råder mellan enskilda och deras arbetsgivare. Det finns däremot en anledning till detta och varför privata arbetstagare inte ges meddelarskydd i förhållande till sina arbetsgivare. I förarbetena till RF ansågs det att det inte var praktiskt möjligt att reglera medborgliga fri- och rättigheter i förhållandet mellan enskilda. En anledning som nämndes

¹⁹⁴ OSL innehåller speciella regler för sekretessbelagda uppgifter, men det finns även undantag när uppgifterna kan lämnas ut, se 10 kap. OSL.

¹⁹⁵ Prop. 2001/02:70, s. 9.

¹⁹⁶ SOU 2014:31, s. 63, 65, 70.

¹⁹⁷ 13 kap. 2 § första stycket OSL samt prop. 2005/06:162.

var att det skulle uppstå svårigheter att kontrollera efterlevnaden av regler som gäller i förhållandet mellan enskilda, eftersom det ytterst måste genomdrivas av offentliga organ. Detta kommer vidare motverka grundsatsen att en myndighet inte får ingripa mot en enskild person d.v.s. göra ingrepp i fri- och rättigheterna, annat än de som uttryckligen är tillåtna. På så sätt blir det även tydligare varför offentligt anställda har ett behov av ett starkt meddelarskydd, nämligen att de i större utsträckning riskerar ingrepp från myndigheternas sida då deras arbetsgivare uppträder som ett allmänt organ. Andra skäl som nämndes var effekten på andra civilrättsliga regler eftersom det skulle krävas en kodifiering av i vilken omfattning avtalsmässiga inskränkningar i fri- och rättigheterna skulle vara tillåtna.¹⁹⁸

Det pågår en utredning som föreslår en ny lag i syfte att reglera meddelarskyddet i förhållande till privata arbetsgivare i vissa verksamheter såsom skola, vård och omsorg. Utredningens utgångspunkt är att meddelarskyddet för dessa verksamheter ska så långt som möjligt vara detsamma som för offentligt anställda.¹⁹⁹ Det kan nämnas att det finns privata aktörer inom vård och omsorg som har ingått kollektivavtal med regleringar som har en liknande funktion som meddelarskyddet och meddelarfriheten.²⁰⁰

Det går att konstatera att *privatanställdas intresse av yttrandefrihet och meddelarfrihet* i betydligt mindre utsträckning tillgodoses av grundlagarna. För privatanställda är det istället andra regler och lagar som måste beaktas såsom kravet på sakligt grund enligt 7 § LAS, den allmänna rättsgrundsatsen om god sed på arbetsmarknaden etc. Privatanställda har även en särskild lojalitetsplikt i förhållande till arbetsgivaren som följs av en inneboende tystnadsplikt, som begränsar arbetstagarens rätt att yttra sig.²⁰¹

3.3 Skydd för visseblåsare i allmänhet

3.3.1 LAS

Anställningsskyddet regleras främst i LAS i svensk rätt och ger arbetstagare som slår larm skydd mot godtyckliga ingripanden. Av 7 § LAS följer att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Uppsägningen kan förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagare om arbetstagaren sägs upp utan saklig grund.²⁰² Vidare är uppsägningen inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig. Övergång av

¹⁹⁸ Medborgerliga fri- och rättigheter (SOU 1975:75), s. 95-98.

¹⁹⁹ SOU 2013:79, s. 11.

²⁰⁰ SOU 2013:79, s. 73.

²⁰¹ Se vidare om regleringen i kommande avsnitt.

²⁰² 34 § LAS.

verksamhet utgör heller inte saklig grund för uppsägning.²⁰³ Närmare preciseringar av kravet på saklig grund förekommer inte i lagen däremot finns det en omfattande praxis från Arbetsdomstolen på området. Vad som utgör saklig grund behöver prövas i varje enskilt fall efter en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter. Saklig grund kan vidare föreligga i två typ situationer d.v.s. uppsägning p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl.²⁰⁴

Med uppsägning p.g.a. arbetsbrist åsyftas alla fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som hänför till arbetstagaren personligen, det kan således handla om företagsekonomiska skäl. Det görs som huvudregel ingen överprövning av de företagsekonomiska bedömningarna som legat bakom arbetsgivarens beslut, utan kärnan i skyddet ligger istället i att arbetsgivaren inte fritt får välja vilka arbetstagare som ska sägas upp.²⁰⁵ *Arbetsgivarens intresse av att verksamheten bedrivs så effektivt som möjlig och går med vinst* kan sägas tillgodoses av reglerna, eftersom arbetsbrist i princip utgör saklig grund för uppsägning. En funktion med anställningsskyddet är intresset av ekonomisk effektivitet och reglerna om arbetsbrist beaktar behovet av möjligheter till fortsatt effektiv drift och resursanvändning. Andra regler som beaktar detta intresse är t.ex. kravet på tillräckliga kvalifikationer för företräde till fortsatt anställning och återanställning samt att det i små företag finns möjligheter till undantag från turordningsreglerna.²⁰⁶

En uppsägning p.g.a. personliga skäl hänför sig till arbetstagaren personligen.²⁰⁷ Normalt sätt krävs att arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla någon av sina förpliktelser som följer av anställningsavtalet och att det har haft en väsentlig betydelse för arbetsgivaren, vilket stått rimligen klart för arbetstagaren.²⁰⁸ Vid prövning av saklig grund p.g.a. personliga skäl ska arbetsgivaren uppge skälen till uppsägningen vilka vidare ska vara reella och acceptabla. Därutöver gör domstolen en väsentlighetsbedömning som ibland formuleras som att domstolen gör en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen och arbetstagarens intresse att behålla anställningen.²⁰⁹

²⁰³ 7 § andra och tredje stycket LAS.

²⁰⁴ SOU 2014:31, s. 77 och Uppsägningstvister: en översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare (SOU 2012:62), s. 45.

²⁰⁵ Källström & Malmberg, 2009, s. 143-145 och SOU 2014:31, s. 77-78. Se även turordningsreglerna enligt 22 § LAS.

²⁰⁶ Källström & Malmberg, 2009, s. 131.

²⁰⁷ 7 § fjärde stycket LAS.

²⁰⁸ SOU 2012:62, s. 46.

²⁰⁹ Källström & Malmberg, 2009, s.134-138.

Den sista delen i prövningen berör arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägningssituationer vilken huvudsakligen är förfarandeariktad. En utgångspunkt är även att en uppsägning bör vara den yttersta åtgärden som ska ske först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts. Arbetsgivaren ska i skälig uträkning beakta arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete. Vidare ska arbetsgivaren söka alternativa lösningar såsom omplacering, arbetsanpassning etc. samt samråda med facklig organisation eller arbetstagare. Skyldigheten att beakta arbetstagarens intressen i dessa situationer begränsas dels med hänsyn av arbetsgivarens frihet att bestämma över verksamheten, dels med hänsyn till andra arbetstagare. Vidare så saknar arbetsgivarens lojalitetsplikt relevans om uppsägningen berör kvalificerad misskötsel.²¹⁰

Uppsägning p.g.a. personliga skäl delas vanligtvis upp i två typer av fall, å ena sidan när arbetstagaren inte klarar av att utföra arbetsuppgifterna vid t.ex. sjukdom, ålder etc. och å andra sidan då arbetstagaren misskött sig eller liknande fall av bristande lämplighet.²¹¹ Vid uppsägningar som har sin grund i att en arbetstagare slagit larm om påstådda missförhållanden skulle den andra gruppen av situationer vara aktuell, framförallt skulle prövningen gälla huruvida arbetstagaren brutit mot sin lojalitetsplikt. Om en arbetstagare som har slagit larm om påstådda missförhållanden därefter sägs upp kan arbetstagaren få prövat i domstol om saklig grund förelåg och i förekommande fall få uppsägningen ogiltighetsförklarad samt få skadestånd. Detta förhållande skulle även vara möjligt i de fall då arbetstagaren istället avskedats genom att få prövat i domstol om förutsättningarna för avskedande varit uppfyllda.²¹²

Det går att konstatera att reglerna enligt LAS tillgodoser *arbetstagarnas intresse av att vara skyddad mot repressalier såsom uppsägning och avsked d.v.s. att inte bli skild från anställning utan grund* med anledning av att arbetstagaren slagit larm. Vad gäller mindre ingripande repressalier än ogrundat särskiljande från anställningen så går det att konstatera att dessa inte omfattas av regleringen. Detta är en skillnad från de offentligt anställdas skydd mot repressalier som vilket nämndes ovan omfattar varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en person och som grundar sig på utnyttjandet av tryck- och yttrandefriheten.

²¹⁰ Prop. 1973:129, s. 121, SOU 2012:62, s. 46 och Källström & Malmberg, 2009, s. 138-142.

²¹¹ SOU 1993:32, s. 339 och prop. 1973:129, s. 121.

²¹² Förutsättningen för att en arbetsgivare ska få avskeda en arbetstagare är att arbetstagaren måste ha grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren enligt 18 § LAS. SOU 2014:31, s. 79-80.

En av anställningsskyddsreglernas centrala uppgift är att skydda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Vid uppsägning p.g.a. personliga skäl sker en allsidig prövning där skilda intressen ställs mot varandra. Arbetsgivaren ska på ett seriöst sätt först försökt vidtagit andra åtgärder i, syfte att uppsägning ska vara den yttersta åtgärden. Vilket innebär att *arbetsgivaren ska i skälig utsträckning ta hänsyn till arbetstagarens intresse*. I normala fall föreligger saklig grund för uppsägning om arbetsgivaren försöker komma till rätta med problemen på detta sätt och kan dokumentera de åtgärder som vidtagits. Kravet på saklig grund kan i övrigt säga syfta att ge arbetstagare en värdig och självständig, men inte oansvarig, ställning på arbetsplatsen.²¹³ Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist är det främst turordningsreglernas som ger skydd mot godtycke. Omställningsavtalen²¹⁴ som finns på stora delar av arbetsmarknaden kompletterar även anställningsskyddslagens regler om uppsägning på grund av arbetsbrist.²¹⁵

Arbetstagare har ett intresse av att påverka sin arbetssituation genom t.ex. inflytande på kollektiv nivå. Vid hänsyn till detta intresse kan särskilt nämnas den medbestämmandefunktion som anställningsskyddet även kan sägas ha. I syfte att stärka det fackliga inflytandet kan nämnas reglerna om information och förhandlingsskyldigheten enligt MBL som iakttas bl.a. inför uppsägningar. Turordningsreglerna enligt 22 § LAS kan även sägas syfta till att stärka det fackliga inflytandet vid driftinskränkningar.²¹⁶

Reglerna tillgodoser dock inte *tidsbegränsade anställdas intresse av att vara skyddad mot repressalier* på samma sätt som för tillsvidareanställda, då de i princip saknar det starka skyddet. Som nämndes ovan så upphör en tidsbegränsad anställning vid anställningens utgång, någon uppsägning eller saklig grund behöver inte föreligga. Om en tidsbegränsad anställd uttalat sig om missförhållanden så kan arbetsgivaren välja att inte erbjuda ny anställning efter anställningens utgång. Däremot behöver arbetsgivaren beakta regler om t.ex. företrädesrätt till återanställning och omvandlingsregeln. Omvandlingsregeln innebär att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning, enligt 5 § andra stycket LAS. Enligt 25 § LAS har arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av

²¹³ Källström & Malmberg, 2009, s. 130-131.

²¹⁴ Se t.ex. omställningsavtal SAF(SN) - PTK, 1998-01-01.

²¹⁵ Malmberg, 2010, s. 38.

²¹⁶ Källström & Malmberg, 2009, s. 131. Se även förhandlingsrätt 10-17 §§ samt rätt till information 18-22 §§ MBL.

arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning företrädesrätt. Det krävs dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Under anställningen ska även arbetsgivaren informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar, enligt 6 f § LAS.

Vad gäller för provanställning så behöver arbetsgivaren inte ha något skäl för att avbryta en anställning eller att inte låta en sådan anställning övergå till en tillsvidareanställning. Ett sådant beslut kan dock prövas med grund i att en arbetsgivare inte får missgynna en provanställd i strid med diskrimineringslagen (2008:567). Det finns däremot inget särskilt rättligt medel för att ingripa mot missgynnande som har sin grund i att arbetstagaren slagit larm om missförhållanden. Således kan arbetsgivaren avbryta en provanställning trots att åtgärden egentligen var en följd av att arbetstagaren slagit larm.²¹⁷

Bemanningsanställdas intressen i förhållande till inhyraren tillgodoses vidare inte heller av reglerna, eftersom anställningsskyddet inte gäller i förhållande till kundföretaget utan gentemot bemanningsföretaget.²¹⁸ Detsamma gäller för *egenföretagares intressen* då de faller utanför arbetsrättslig lagstiftning såsom anställningsskydd.²¹⁹ Detta innebär att dessa grupper inte erhåller det skydd som anställningsskyddet ger andra arbetstagare i situationer såsom visseblåsning. Benägenheten att larma kan därför minska p.g.a. rädsla för att förlora sitt uppdrag hos inhyraren. Inhyraren kan t.ex. säga upp avtalet med bemanningsföretaget så att arbetsuppgifterna försvinner och på så sätt kan det förekomma en situation som innebär att arbetstagaren blir uppsagd p.g.a. av arbetsbrist i bemanningsföretaget. En ekonomisk sårbar ställning som detta innebär gentemot de personer som arbetstagaren är beroende av för att få arbete, skulle enligt Europarådets rekommendation motivera att även bemanningsanställda och egenföretagare erhåller någon form av skydd.²²⁰ Eftersom det inte föreligger något anställningsförhållande finns det dock vissa svårigheter med att utforma ett sådant skydd bl.a. med anledning av att skyddet inte kan uppnås genom enbart arbetsrättslig lagstiftning.²²¹

²¹⁷ Källström & Malmberg, 2009, s. 116 och SOU 2014:31, s. 211-212.

²¹⁸ Sigeman, 2010, s. 221.

²¹⁹ Källström & J. Malmberg, 2009, s. 22.

²²⁰ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, s. Princip 3 och 4, s. 7 och 25.

²²¹ SOU 2014:31, s. 228.

3.3.2 Arbetsledningsrätt

Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats och innebär att arbetsgivaren t.ex. bestämmer om arbetsuppgifterna, sättet för arbetets utförande och platsen för arbetet, inom ramen för anställningsavtalet. Arbetsledningsrätten innefattar även rätten för arbetsgivaren att fatta beslut vilket arbetstagaren även har en skyldighet att följa. Arbetsgivaren är i princip fri att ensidigt besluta om arbetsorganisationen, arbetsmetoder och produktionssätt, att omplacera arbetstagare till andra uppgifter inom ramen för deras arbetskyldighet samt att bestämma över arbetstidens förläggning och över vissa anställningsförmåner. Arbetsgivaren har en långtgående arbetsledningsrätt, men kan inskränkas då beslutet gäller åtgärder som kan tänkas ligga utanför ramen för anställningsavtalet.²²²

Genom Arbetsdomstolens praxis har det även utvecklats ett skydd mot vissa ingripande omplaceringar. Den s.k. bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89) innebär en generell begränsning av arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare, under förutsättning att omplacering får särskilt ingripande verkningar. Arbetstagare som slagit larm får därför viss skydd i form av den s.k. bastubadarprincipen då arbetstagaren blivit föremål för en sådan ingripande omplacering med anledning av larmet. En ytterligare begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt är att arbetsledningsåtgärder inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden.²²³ Begränsningen tar sikte på att arbetsgivarens handlande som måste betraktas som rättsstridigt eller verkligen strider mot allmän moral. Detta medför att utrymmet är snävt vad gäller att ingripa mot arbetsledningsbeslut med anledning av att det strider mot god sed.²²⁴ Det har förekommit fall där arbetsledningsbeslut har ansetts strida mot lag och goda seder, då en myndighet ingripit mot en arbetstagare med anledning av att arbetstagaren utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet.²²⁵

I övrigt så kan det nämnas att Arbetsdomstolen lägger i sin praxis stor vikt vid att bevara företagets handlingsutrymme, framförallt då det gäller arbetsledningsrätten. Arbetsdomstolen har konsekvent gynnat lösningar som ger en vidsträckt arbetskyldighet.²²⁶ Detta gynnar därför *arbetsgivarens intresse av att leda och fördela arbetet. De intressen som kan komma i konflikt är arbetsgivarens intresse av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt organisera arbetskraften på ett för arbetsgivaren lämpligt sätt och arbetstagarens intresse av att t.ex. inte*

²²² SOU 2014:31, s. 81, 83.

²²³ SOU 2014:31, s. 81-84.

²²⁴ Se t.ex. AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80. Källström & Malmberg, 2009, s. 230.

²²⁵ AD 1991 nr 106.

²²⁶ Malmberg, 2010, s. 27-28.

behöva förflytas mot sin vilja. I fall som berört visselblåsare har frågan varit huruvida t.ex. en omplacering legat inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt eller om omplaceringen kan anses utgöra en repressalie med anledning av att den anställde uttalat sig om missförhållanden.²²⁷

Vidare kan arbetsgivares befogenhet att omplacera arbetstagare till andra uppgifter, andra arbetsplatser eller ändra arbetstidens förläggning utvidgas, begränsas eller preciseras genom kollektivavtal.²²⁸ Det finns t.ex. kollektivavtalsregleringar om förflyttning inom det primär- och landstingskommunala området enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska vägande skäl finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.²²⁹ Möjligheten till kollektivavtalsreglering tillgodoser därmed *arbetsgivarorganisationernas och de fackliga organisationernas intresse av inflytande samt att reglera dessa frågor självständigt i den uträkning som de anser vara lämpligt*.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan även till viss del begränsas genom det inflytande som de fackliga organisationerna tilldelas genom MBL. En viktig del i medbestämmandet och som även kan få påverkan vid en situation då en arbetstagare slår larm, är frågan om tolkningsföreträde enligt 34 § MBL vid tvist om anställdas arbetskyldighet. Reglerna om tolkningsföreträde blir aktuella då en arbetstagare slår larm till facket om påstådda missförhållanden. Den fackliga organisationen som har kollektivavtal med arbetsgivaren har då ett företräde vad gäller tolkning av huruvida den anställde är skyldig att utföra arbetsuppgifterna till dess att tvisten är löst. Därefter är det Arbetsdomstolen som är konfliktlösaren om inte överenskommelse uppnås.²³⁰ Reglerna om tolkningsföreträde enligt MBL tillgodoser därav *arbetstagarnas intresse av att kunna påverka sin arbetssituation på kollektiv nivå*.

För bemanningsanställda är det kundföretaget som fogar över vissa arbetsgivarfunktioner såsom arbetsledningsrätt.²³¹ Den bemanningsanställda är alltså under kundföretagets ledning och kontroll, enligt 1 § uthyrningslagen och arbetsledningsrätten i det dagliga arbetet ligger hos kundföretaget. Arbetskyldigheten i övrigt kan däremot sägas var betydligt mer omfattande för s.k. ambulerande tjänstemän. Med ambulerande tjänsteman menas enligt 1§

²²⁷ Se AD 2003 nr 51, AD 2006 nr 10 och AD 2011 nr 15.

²²⁸ Källström & Malmberg, 2009, s. 216.

²²⁹ 3 kap. 6 § Mom. 1. Allmänna bestämmelser (AB).

²³⁰ Fransson, s. 27.

²³¹ Sigeman, 2010, s. 221.

mom. 1.1.3 i Tjänstemannaavtalet för bemanning²³² en tjänsteman som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänsteområde. För att undvika tvist kan det därför vara lämpligt att samband med anställningen göra klart vad som är tjänstgöringsområdet och vilka möjliga uppdrag som kan vara lämpliga med hänseende på t.ex. kompetens. Av det sagda går det att konstatera att både *kundföretagets och bemanningsföretagets intresse av att leda och fördela arbetet* tillgodoses genom arbetsledningsrätten. Som nämntes ovan så är det inget som hindrar inhyraren från att säga upp avtalet med bemanningsföretaget så att arbetsuppgifterna försvinner. För en bemanningsanställd som slår larm om missförhållanden på kundföretaget är det nog troligare att kundföretaget väljer att säga upp avtalet än att t.ex. omplacera arbetstagaren inom kundföretaget som en form av repressalie.

3.4 Lojalitetsplikt och kritikerätt

3.4.1 Allmänt om lojalitetsplikten

Anställningsavtalet bygger på en *ömsesidig skyldighet för arbetsgivare och arbetstagar att beakta varandras intressen*, vilket innebär att anställningsförhållandet innehåller en ömsesidig lojalitetsplikt.²³³ Vid frågan om visseblåsning är det främst arbetstagarens lojalitetsplikt som är av särskilt intresse.²³⁴ Arbetsdomstolen har i flera sammanhang beskrivit arbetstagares lojalitetsplikt. Att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren är utmärkande för anställningsförhållandet och ingår som ett led i anställningsavtalet. Anställningsförhållandet bygger på tanken att anställningsavtalet inte enbart består i utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Ett grundläggande krav är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. *Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget* samt undvika lägen som kan innebära en plikt-kollision.²³⁵ Lojalitetsplikten tillgodoser därför *arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren*.

Organisatorisk lojalitet är den mest omdebatterade frågan i litteraturen om visseblåsning och handlar om huruvida visseblåsning utgör ett lojalt eller illojalt handlande utifrån olika lojalitetskonstruktioner och lojalitetsperspektiv. En arbetstagar som upplyser arbetsgivaren

²³² Allmänna anställningsvillkor: avtal för tjänstemän, Almega Bemanningsföretagen – Unionen & Akademikerförbunden, 2013-05-01 – 2016-04-30.

²³³ Ds 2002:56, s. 18.

²³⁴ SOU 2014:31, s. 85.

²³⁵ Se AD 1993 nr 18, 1994 nr 79, AD 2003 nr 84 och AD 2012 nr 25.

om missförhållanden anses i allmänhet vara lojal mot arbetsgivaren. Detta beror troligtvis på att arbetsgivaren ofta vill att missförhållanden på arbetsplatsen ska komma fram och åtgärdas. Så kan t.ex. vara fallet vara om en arbetstagare uppmärksammar brister i säkerhetsrutiner som innebär risker för verksamheten och för de anställda.²³⁶ Att en arbetstagare handlar illojalt i dessa frågor har nog snarare en koppling till arbetstagarens intentioner. Om t.ex. en arbetstagare slår larm utan att det föreligger något egentligt missförhållande och syftet är att skada arbetsgivaren kan detta sägas motverka *arbetsgivarens intressen*.

För privatanställda anses den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet även innefatta en tystnadsplikt vilket tillgodoser *privata arbetsgivares intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter*.²³⁷ Tystnadsplikten innebär att arbetstagaren inte ska yttra sig över förhållanden och uppgifter som kan vara till skada för arbetsgivaren och dennes verksamhet. För arbetsgivare i privat sektor är intresset av avtalade tystnadsplikter väsentligt för möjligheterna att driva sin verksamhet. Avtalade tystnadsplikter regleras i anställningsavtal, kollektivavtal eller på annat sätt. Oftast innehåller även avtalade tystnadsplikter sekretessförbindelser som är ytterst viktiga för att t.ex. inte uppgifter ska komma ut som kan vara till skada för arbetsgivaren, då konkurrerande företag får del av dessa uppgifter.²³⁸ Arbetsgivarens intresse av avtalade tystnadsplikter utgör även en grundläggande rättsprincip om att avtal ska hållas, då den bygger på avtalsfriheten. Att åsidosätta avtalade tystnadsplikter måste göras med försiktighet och motiveras av mycket starka motstående intressen.²³⁹

Som nämndes ovan så är avtal om tystnadsplikt inte bindande inom offentlig sektor. Detta är en effekt utav att offentligt anställdas yttrandefrihet endast får begränsas i viss speciella situationer och måste framgå av lag. För *offentliga arbetsgivare* får därför avtalade tystnadsplikter mindre betydelse för *intresset av inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter*. Det är alltså de lagreglerade tystnadsplikter enligt OSL som är av intresse.²⁴⁰

Kollektivavtalsreglerade tystnadsplikter är relativt vanliga i de privata tjänstemannaavtalen. En förekommande formulering är att tjänstemannen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar,

²³⁶ SOU 2014:31, s. 60-61, 85, 196.

²³⁷ AD 1994 nr 79.

²³⁸ SOU 2013:79, s. 75-77.

²³⁹ SOU 2014:31, s. 199.

²⁴⁰ SOU 2014:31, s. 71-72. SOU 2013:79, s. 63.

driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.²⁴¹ Det förekommer också kollektivavtalsreglerade tystnadsplikter för bemanningsanställda med liknande lydelse, men där tystnadsplikten gäller i förhållande till bemanningsföretaget såväl som för kundföretaget.²⁴² Detta tillgodoser då både *kundföretaget och bemanningsföretaget i deras intresse som arbetsgivare av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter.*

3.4.2. Allmänt om kritikrätten

Arbetstagarna har ett *intresse av att offentligt få kritisera arbetsgivaren och förhållanden på arbetsplatsen.* Detta intresse tillgodoses genom arbetstagares kritikrätt som liksom lojalitetsplikten har vuxit fram i Arbetsdomstolens praxis. En långgående kritikrätt anses även ligga i linje med den allmänna yttrandefriheten.²⁴³ För att kunna bedöma om en arbetsgivare får vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en arbetstagare som slagit larm är omfattningen av kritikrätten av vikt. Arbetstagare har som utgångspunkt en relativt vidsträckt rätt att kritisera sin arbetsgivare och ifrågasätta arbetsgivarens handlande samt att anställningsavtalet inte utgör hinder för att en arbetstagare att hos t.ex. en behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. Kritikrätten är vidare en viktig del för att uppnå goda arbetsförhållanden, ett gott arbetsresultat och en effektiv facklig verksamhet.²⁴⁴

I de två avsnitten nedan behandlas kritikrätten och yttrandefriheten i förhållande till lojalitetsplikten enligt Arbetsdomstolens praxis. Förhållandet skiljer sig mellan privat respektive offentligt anställda. Exempelvis så erhåller offentligt anställda meddelarskydd enligt grundlagarna, vilket privatanställda inte gör. Lojalitetsplikten begränsar även kritikrätten och privatanställda har en mer långtgående lojalitetsplikt än vad offentligt anställda har.²⁴⁵

3.4.3. Intresseavvägningen för privatanställda i praxis

Utgångspunkten i svensk rätt är att de förpliktelser som följer av anställningsavtalet inte innebär något avgörande hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtalar missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolens praxis lämnar dock utrymme för att undanta arbetstagare från skydd vid anmälan som sker under sådana

²⁴¹ Se t.ex. 3 § Mom. 3.1, Kollektivavtal Tjänstemän: avtal om allmänna villkor, arbetstid och kompetensutveckling, Almega Tjänsteföretagen & Medieföretagen – Unionen & Akademikerförbunden, 2013-05-01 – 2016-04-30.

²⁴² Se § 3 Mom. 3.1, Tjänstemannaavtalet för bemanning.

²⁴³ Se t.ex. AD 1994 nr79 och AD 1997 nr 57.

²⁴⁴ AD 1982 nr 110, AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57. Se även SOU 2014:31, s. 90-91.

²⁴⁵ SOU 2014:31, s. 91.

förhållanden eller på ett sådant sätt att handlandet måste anses innebära att arbetstagaren åsidosätter sin lojalitetsplikt. En bedömning får anses bero på omständigheterna i det enskilda fallet.²⁴⁶ Sammanfattningsvis görs en *intresseavvägning* mellan arbetstagarens rätt att slå larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och den lojalitetsplikt som ankommer arbetstagaren genom anställningsförhållandet.²⁴⁷ För privatanställda sammanfaller den externa och interna kritikrätten och gränserna sätts utifrån lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet. Tystnadsplikten som följer av anställningsavtalet kan vidare ses som ett uttryck för kravet på passiv lojalitet. Skyddet för privatanställda ligger i den intresseavvägningen som görs vid en rättslig prövning av sakligheten i arbetsgivarens åtgärder.²⁴⁸

Arbetsdomstolen tar för det första hänsyn till om arbetstagaren försökt komma tillrätta med missförhållandena genom att larma internt d.v.s. till arbetsgivaren innan anmälan gjorts externt. Till vem uppgifterna har lämnats har därav betydelse. Av stor vikt vid bedömningen är om arbetstagaren genom direkt kontakt med arbetsgivaren har försökt att få en rättelse till stånd.²⁴⁹ I AD 1997 nr 57 fäste Arbetsdomstolen stor betydelse vid att arbetstagarna försökt komma tillrätta med missförhållandena genom att först ta kontakt med arbetsgivaren innan de gick ut externt. Arbetsgivaren hade heller inte vidtagit åtgärder för att förbättra förhållandena. I en samlad bedömning ansåg domstolen att det inte förelåg saklig grund.

Intresset av att uppgifterna kommer fram är även av betydelse för bedömningen. Arbetstagaren anses ha större frihet att agera obunden av hänsyn till arbetsgiven ju allvarigare missförhållandena är och ju större betydelse ett missförhållande har för arbetstagaren eller mer allmänt för arbetstagarnas intressen såsom arbetsmiljöfrågor eller liknande. Om missförhållandet berör allmänhetens intressen eller om det rör sig om allvarigare missförhållanden bör det finnas större möjlighet att rikta kritik mot arbetsgivaren.²⁵⁰

I bedömningen ingår även huruvida arbetstagaren haft fog för uppfattningen att uppgifterna varit riktiga. Av intresse är om uppgifter lämnats utan någon godtagbar grund och på ett sätt som får anses vittna om bristande hänsyn och lojalitet mot arbetsgivaren. Exempelvis talar ett

²⁴⁶ AD 1986 nr 95.

²⁴⁷ Svenska ILO-kommittén, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 6/2014, Stockholm, 2014-10-28, s. 4.

²⁴⁸ Fransson, s. 106.

²⁴⁹ Se AD 1994 nr 79.

²⁵⁰ SOU 2014:31, s. 94, Fransson 2013, s. 86 och AD 1986 nr 95.

agerande för att det inte är illojalt och att arbetstagaren agerat inom ramen för sin kritikrätt om kritiken är välgrundad.²⁵¹

Hänsyn tas vidare till om syftet varit att skada arbetsgivaren. I AD 1988 nr 67 menade domstolen att den övervägande delen handlande om urskillningslösa anklagelser som knappast kunde vara av betydelse i sammanhanget. Domstolen fann därför att det förelåg saklig grund för uppsägning. Arbetstagarens motiv ingår därför även i bedömningen och huruvida arbetstagaren uppsåtligt försökt att skada arbetsgivaren och dennes verksamhet.

Arbetstagarens ställning tillmäts även betydelse vid bedömningen d.v.s. huruvida arbetstagaren haft förtroendeställning. Allmänt sett uppställs särskilda krav på lojalitet i anställningsförhållandet om en anställd haft en hög befattning.²⁵²

Arbetstagarens uppdrag beaktats vid bedömningen t.ex. om arbetstagaren har ett särskilt uppdrag såsom facklig förtroendeman eller skyddsombud. Arbetstagare som har sådana uppdrag anses ha större frihet att kritisera sin arbetsgivare.²⁵³ I frågor som berör de anställdas arbetsmiljö och säkerhet ges vidare skyddsombud en avsevärd frihet att ta kontakt med myndigheter och motsvarande utan att först diskutera med arbetsgivaren.²⁵⁴ I AD 1997 nr 57 beaktades särskilt arbetstagarens fackliga förtroendeuppdrag och att kritiken som framförts var på uppdrag av personalen samt att arbetstagaren uppfattades som företrädare för personalen.

Den *intresseavvägning* som har utvecklats i Arbetsdomstolens praxis mellan arbetstagarens rätt att slå larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och den lojalitetsplikt som ankommer arbetstagaren genom anställningsförhållandet visar på att hänsyn tas till både *arbetstagarnas intressen och arbetsgivarens intressen*. Som nämnts innan så anser ILO:s kommitté att denna intresseavvägning som framgår enligt Arbetsdomstolens praxis får sammantaget anses vara skälig. Detta innebär vidare att *vems intressen som tillgodoses, om det är främst arbetsgivarens eller arbetstagarens intressen*, beror på omständigheterna från fall till fall och kan därför variera. Exempelvis kan omständigheterna vara sådana att det är främst *arbetstagarens intressen såsom utnyttjande av sin yttrandefrihet och kritikrätt samt att inte bli drabbat av repressalier* som tillgodoses. Under andra omständigheter så är det främst

²⁵¹ SOU 2014:31, s. 95 samt AD 1982 nr 159.

²⁵² Franson 2013, s. 87 samt SOU 2014:31, s. 93. Se även AD 1982 nr 110 och AD 1987 nr 22.

²⁵³ AD 1987 nr 65, se även SOU 2014:31, s. 93.

²⁵⁴ AD 1988 nr 162, se även SOU 2014:31, s. 94.

arbetsgivarens intresse av lojalitet hos arbetstagare, rätten att leda och fördela arbetet samt att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter som tillgodoses.

Det kan däremot konstateras att det som särskilt beaktar *arbetsgivarens intressen* i bedömningen är hänsynen till om arbetstagaren slagit larm internt, om anmälan saknar grund och om arbetstagaren haft som huvudsyfte att skada arbetsgivaren. För att *arbetstagarens intressen* ska tillgodoses i bedömningen läggs särskild vikt på vilka intentioner arbetstagaren har med larmet och hur arbetstagaren gått tillväga. Arbetstagaren kan därför undantas skydd vid en anmälan om handlandet måste anses innebära att arbetstagaren åsidosätter sin lojalitetsplikt. *Arbetstagarnas intresse av att kunna påverka sin arbetsituation på kollektiv nivå* tillgodoses även genom att det i bedömningen tas hänsyn till om arbetstagaren har ett särskilt uppdrag såsom facklig förtroendemann eller skyddsombud, då de anses ha större frihet att kritisera sin arbetsgivare.

3.4.4. Intresseavvägningen för offentligt anställda i praxis

Intresseavvägningen enligt praxis för offentligt anställda ser annorlunda ut i förhållande till privatanställda vilket sammanhänger med att offentligt anställd åtnjuter de grundlagsskyddade rättigheterna i förhållande till sin arbetsgivare. I utövandet av dessa rättigheter skyddas offentligt anställda mot repressalier från arbetsgivaren. Sammantaget innebär det att de offentligt anställda har en mer långtgående yttrandefrihet och arbetsgivaren har mindre möjligheter att ingripa mot en anställd som kritiserar sin arbetsgivare eller slår larm om missförhållanden.²⁵⁵

Utgångspunkten är att en myndighet i regel inte kan ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställda genom att utnyttjat sin grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat en myndighets anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Det kan dock finnas anledning för arbetsgivaren att vidta åtgärder mot en arbetstagare som utnyttjat sin yttrandefrihet om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning med direkt ansvar, om åtgärder vidtagits med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter samt om en arbetstagare inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.²⁵⁶

I AD 2011 nr 74 hade en polisinspektör bloggat på fritiden och därefter avskedats. Arbetsdomstolen ansåg dock att detta inte handlade om en sådan ytterlighetssituation som

²⁵⁵ SOU 2014:31, s. 98.

²⁵⁶ AD 2003 nr 51.

beskrivits ovan, utan menade bl.a. att förtroendeförlust, förlorat anseende samt upprördhet och känslor av kränkning vilket var en följd av arbetstagarens användning av yttrandefriheten, inte kan läggas till grund för att avsluta en anställning. Arbetsdomstolen menade att detta var något som staten fick tåla. I AD 2011 nr 15 hade en undersköterska blivit omplacerad. Arbetsdomstolen konstaterade att samarbetssvårigheterna som förekom i detta fall var så pass allvarliga och dessutom befintliga i en högriskmiljö så att detta riskerade patienternas säkerhet, vilket medförde att omplaceringen var godtagbar.

Av det ovan så går det att konstatera att själva bruket av yttrandefriheten i sig inte kan ligga till grund för arbetsrättsliga åtgärder, utan att det är konsekvenserna av ett olämpligt nyttjande att denna rättighet såsom allvarliga samarbetssvårigheter, ett olämpligt agerande från en anställd med en utpräglad förtroendeställning, felaktig tjänsteutövning etc. som kan leda till åtgärder. Ett olämpligt utnyttjande av yttrandefriheten ska därav vara av ett visst slag för att det ska bli aktuellt med en *intresseavvägning* av t.ex. om saklig grund föreläggat. Verksamhetens art såsom framkommit i AD 2011 nr 15 där personer är utsatta och befinner sig i en ömtålig situation, får även betydelse och ger då större möjlighet för arbetsgivaren att ingripa. Slutligen kan det konstateras att Arbetsdomstolen i övrigt intar en restriktiv inställning till myndigheternas möjlighet att ingripa.²⁵⁷

De intressen som främst tillgodoses av Arbetsdomstolens praxis är *arbetstagarnas intressen såsom yttrandefrihet, kritikrätt och att vara skyddad mot repressalier*. Eftersom det endast i ytterlighetssituationer är aktuellt med en intresseavvägning skulle det innebära att det endast är då som *arbetsgivarens intressen kan tillgodoses*. Yttrandefriheten kan därför sägas komma före lojalitetsplikten i offentlig sektor.

3.5 Företagshemligheter

Regleringen av skyddet för företagshemligheter återfinns i lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL). Lagens tillkomsthistoria kan beskrivas som långvarig och invecklad, lagförarbetena är även många och ofta motsägelsefulla. Många delar av lagen är fortfarande ofullständigt belysta såsom på yttrandefrihetens område. Lagen har på det rättsliga planet varit föremål för intensiv diskussion²⁵⁸ bl.a. har kritik riktats mot att 1) skadeståndsbeloppen är för låga 2) bevissvårigheterna är för stora 3) det straffrättsliga skyddet mot och påföljderna för arbetstagare som angriper företagshemligheter är för svaga 4) lagen

²⁵⁷ Se även SOU 2014:31, s. 100-101.

²⁵⁸ Se bl.a. Bet. 2004/05:LU12, rskr. 2004/05:179, dnr Ju2005/1965/L1.

saknar generalklausul om otillbörlig konkurrens 5) att lagen inte beaktar kunskapsföretagens situation.²⁵⁹ År 2007 tillsattes en särskild utredare för att se över vissa frågor om skyddet för företagshemligheter och i slutet av 2013 lämnades en lagrådsremiss. Lagförslagen föreslogs träda i kraft den 1 juli 2014, men så har dock ännu inte skett.²⁶⁰ I dag saknas det EU-rättsliga regler om skydd för företagshemligheter. Kommissionen har däremot nyligen presenterat ett förslag till EU-direktiv om skydd för företagshemligheter.²⁶¹

Lagens bestämmelser består av noggranna *avvägningar* mellan flera *motstridiga intressen* och de fyra som främst framkommer är: 1) yttrandefriheten som strävar efter att begränsa sekretess och hemlighetsmakeri, 2) marknadsekonomi och den privata äganderätten som strävar efter att ge näringsidkare största möjliga utrymme för att själva bestämma om egna angelägenheter, inklusive sekretess, 3) konkurrensrätten som stävar efter att upprätthålla en sund och lojal konkurrens till bistånd för konsumenter, andra näringsidkare och samhället i stort, samt 4) arbetstagarnas intresse av att kunna utnyttja sina kunskaper och insikter efter eget gottfinnande. *Intresseavvägningen* framkommer ibland öppet mellan vissa intressen och i andra avseende är den dold, det sistnämnda berör särskilt yttrandefriheten och dess inverkan på lagen.²⁶²

Med företagshemligheter avses sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende, enligt 1 § 1st. FHL. Begreppet näringsidkare ingriper privata företag och de affärsdrivande verken men även andra myndigheter i den uträkning de driver näringsverksamhet. För att lagen ska bli tillämplig så finns det dock vissa krav som ska vara uppfyllda. Informationen ska ha anknytning till ett företag d.v.s. vara företagsspecifik. Det krävs att näringsidkaren håller informationen hemlig för att den ska betraktas som en företagshemlighet. Slutligen krävs det att det skulle kunna innebära skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende om informationen röjs.²⁶³

²⁵⁹R. Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, uppl. 3, Norstedts Juridik, Stockholm, 2013, s. 21, 26.

²⁶⁰Se dir. 2007:54, Förstärkt skydd för företagshemligheter (SOU 2008:63) och Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013.

²⁶¹Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om att skydda know-how och företagsinformation (företagshemligheter) som inte har röjts från att olagligen anskaffas, nyttjas och röjas, COM(2013) 813 final 2013/0402 (COD).

²⁶²Fahlbeck, 2013, s. 31.

²⁶³Prop. 1987/88:155, s. 35-36.

Lagen kan anses begränsa möjligheten att slå larm om upplevda missförhållanden då lagen till viss mån begränsar en arbetstagares möjlighet att lämna ut företagsspecifika uppgifter.²⁶⁴ Att FHL kallas för ”munkavlelag” är enligt Fahlbeck däremot felaktigt och det är snarare motsatsen som är fallet.²⁶⁵ Lagen gäller endast obehöriga angrepp på företagshemligheter. Som obehörigt angrepp anses inte att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet för att offentliggöra eller inför en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott på vilket fängelse kan följa eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse, enligt 2 § FHL.

Detta klargör att i vissa situationer väger yttrandefriheten och den fria opinionsbildningen tyngre än skyddet för företagshemligheter.²⁶⁶ Det är således endast relevanta hemligheter där informationen utgör ett led i sund och lojal konkurrens som lagen skyddar mot.²⁶⁷ I lagrådsremissen föreslås att det redan i lagens inledande bestämmelser (1 §) ska tilläggas att information om ett förhållande som utgör brott eller annat allvarligt missförhållande aldrig är en företagshemlighet. Detta tydliggör att skyddet för företagshemligheter inte hindrar anställda och andra att avslöja brott eller andra allvarliga missförhållanden i verksamheten.²⁶⁸

Med det ovan nämnda så går det att se att regleringen tillgodoser *arbetstagarnas intresse av yttrandefrihet samt allmänhetens intresse av offentlighet och insyn*. Som nämndes tidigare så är intresseavvägningen vad gäller yttrandefriheten och dess inverkan på lagen dold i lagtexten, med den nya bestämmelsen så bör det även framkomma tydligare att arbetstagarnas intresse av att utnyttja sin yttrandefrihet för att slå larm om missförhållanden inte begränsas av reglerna enligt FHL. Exempel på allvarliga missförhållanden är om företaget överträder bestämmelserna i AML eller på annat sätt utsätter anställda eller kringboende för miljörisiker.²⁶⁹ Detta tillgodoser således *arbetstagares intresse av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållande samt allmänhetens intresse av enskildas hälsa och säkerhet*. En förutsättning emellertid för att sådan information inte skyddas av FHL är att brottet faktiskt har begåtts eller att den annars oacceptabla verksamheten verkligen har förekommit.²⁷⁰

²⁶⁴ SOU 2014:31, s. 101-102.

²⁶⁵ Fahlbeck, 2013, s. 25.

²⁶⁶ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 10.

²⁶⁷ Fahlbeck, 2013, s. 32.

²⁶⁸ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 1, 13.

²⁶⁹ SOU 2014:31, s. 106.

²⁷⁰ SOU 2014:31, s. 104, 107 samt SOU 2008:63, s. 71.

I lagrådsremissen behandlas även om det behövs införas någon bestämmelse som uttryckligen anger hur lagen förhåller sig till tryck- och yttrandefriheten på grundlagsnivå. I den mån konflikt uppkommer tar dock TF och YGL över, eftersom grundlagsregler är överordnade bestämmelser i vanlig lag. Någon större tydlighet anses i lagrådsremissen knappast kunna åstadkommas. Det är nödvändigt att vid ett påstående om angrepp på företagshemligheter ta ställning till om angreppet är sådant att det faller in under det grundlagsskyddade området.²⁷¹ Lagens anknytning till den offentliga rätten är mycket stark eftersom YGL och TF tar över regleringen i FHL i flera avseenden utan att det finns en antydning om detta i FHL. Den information som FHL enligt sin egen lydelse syntes skydda (företagshemligheter) kan visa sig vid en närmare anblick vara undantagna skydd mot offentliggörande.²⁷² Exempelvis kan inte straffansvar för företagsspioneri utkrävas av den som berett sig tillgång till en företagshemlighet i syfte att uppgiften ska publiceras i ett grundlagsskyddat medium. Det bör nämnas att detta förhållande skiljer sig i förhållande till privata arbetsgivare som kan vid brott mot ett avtal om tystnadsplikt, vidta arbetsrättsliga åtgärder mot eller yrka skadestånd av en anställd som t.ex. har röjt en företagshemlighet till massmedier för publicering.²⁷³

Lagen innehåller bestämmelser om straff för den som med uppsåt olovligen bereder sig tillgång till en företagshemlighet (företagsspioneri) enligt, 3 § FHL och för den som anskaffar en företagshemlighet med vetskap om att den åtkommit genom företagsspioneri (olovlig befattning med företagshemlighet), enligt 4 § FHL. Regler om skadestånd finns i 5-10 §§ FHL. Det krävs att det handlar om ett obehörigt angrepp på företagshemligheten och att angreppet på företagshemligheten inte omfattas av regleringen i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen (se exemplet i stycket ovan) för att straffansvar ska vara aktuellt. Det är det olovliga inhämtandet av den hemliga informationen som det brottsliga förfarandet består av. De förfaranden som således inte omfattas av straffansvaret är om någon utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som han eller hon redan har fått tillgång till på ett lovligt sätt, t.ex. inom ramen för sin anställning. I lagrådsremissen föreslås ett mer heltäckande straffrättsligt skydd som även omfattar företagshemligheter som personen har lovlig tillgång till. Det föreslås även ett utökat straffansvar till de som genom sin anknytning till näringsidkaren får anses delta i dennes rörelse såsom vissa uppdragstagare och personer som

²⁷¹ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 15-16.

²⁷² Fahlbeck, 2013, s. 32, 37.

²⁷³ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 16.

genom uthyrning eller utlåning från bemanningsföretag utför arbete åt näringsidkaren. I lagrådsremissen föreslås även en skärpning i straffskalan för företagsspioneri.²⁷⁴

Eftersom lagens huvudsyfte är att skydda företagshemligheter så går det att tänka sig att lagen därför i de flesta fall tar främst hänsyn till *arbetsgivarens intresse av att skydda sina företagshemligheter*. Så är dock inte fallet utan lagen bygger på en *avvägning mellan olika intressen som görs gällande i sammanhanget*. De intressen som framkommer mest i avvägningen är de som tidigare nämnts ovan i avsnittet och under lagstiftningsarbetets gång så har lagstiftningen successivt kommit att ta hänsyn till dessa *andra intressen än de enskilda näringsidkarnas (arbetsgivarnas) särintressen*.²⁷⁵

Lagändringarna som följer av lagrådsremissen syftar till att stärka skyddet mot att företagshemligheter sprids och används illojalt av anställda och andra personer som deltar i näringsidkarens verksamhet. Detta ska skapa bättre förutsättningar för innovationer och kunskapsintensivt företagande. I syfte att främja en sund konkurrens på lika villkor är ett tydligt och enhetligt skydd för företagshemligheter viktigt.²⁷⁶ Att det kriminaliserade området för angrepp på företagshemligheter utvidgas och att det finns en större möjlighet att ingripa mot att företagshemligheter sprids tillgodoser således bl.a. *arbetsgivarens intresse av att skydda sina företagshemligheter*. För den *intresseavvägningen* som lagen bygger på så innebär förslaget en *förskjutning i balansen åt näringsidkarens (arbetsgivarens) håll*.²⁷⁷ Det bör dock nämnas att förslagen inte inskränker arbetstagarnas möjligheter att påtala och slå larm om oegentligheter i arbetsgivarens verksamhet.²⁷⁸ Vilket således innebär att *arbetstagarnas intresse av att utnyttja sin yttrandefrihet genom att slå larm om missförhållanden* fortsättningsvis kommer att tillgodoses av regleringen av FHL.

3.6 Arbetsmiljö

Reglering kring visselblåsare har ett samband med arbetsmiljöarbetet som bedrivs i verksamheten, eftersom missförhållanden som arbetstagaren slår larm om kan avse bristande arbetsmiljö och säkerhet. Arbetsmiljölagstiftningen innehåller vidare regler som ger arbetstagare visst skydd vid larm om missförhållanden och har som övergripande syfte att trygga en god och säker arbetsmiljö. De grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljön

²⁷⁴ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 17, 19, 21, 26-27.

²⁷⁵ Fahlbeck, 2013, s. 291.

²⁷⁶ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013, s. 1.

²⁷⁷ Fahlbeck, 2013, s. 291.

²⁷⁸ Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, den 12 december 2013, s. 37.

beskaffenhet återfinns i AML och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF) som innehåller bl.a. bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela de närmare krav som arbetsmiljön ska uppfylla. Vidare utövar Arbetsmiljöverket tillsyn över att lagreglerna och föreskrifterna följs. EU har en omfattande reglering på arbetsmiljöområdet i form av EU-direktiv²⁷⁹. Direktiven är i stort sätt genomförda i svensk rätt.²⁸⁰

Det ligger både i *arbetstagarnas och arbetsgivarens intresse att uppnå en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden*. Arbetsgivaren har inte bara ett intresse att uppnå säkra arbetsmiljöförhållanden utan även en lagstadgad skyldighet. Detsamma kan i själva verket sägas om arbetstagaren, då arbetstagare och arbetsgivare har ett delat arbetsmiljöansvar, det yttersta ansvar ligger däremot på arbetsgivaren. Arbetstagaren har t.ex. ett ansvar att medverka i arbetsmiljöarbetet och snarast underlätta arbetsgivaren eller skyddsombud om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.²⁸¹

Arbetsgivaren har ett ansvar som innebär att arbetsgiver vidtar alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare inte utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska även bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.²⁸² Det finns risk för att en arbetstagare blir drabbad av kränkande särbehandling genom att slå larm t.ex. utfrysning av sina kollegor på arbetsplatsen.²⁸³ Enligt 2 § arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (1993:17) har arbetsgivaren en skyldighet att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling förebyggs i så stor utsträckning som möjligt. För att arbetsgivaren ska kunna utöva sitt ansvar är arbetsgivaren beroende av information om brister i arbetsmiljön och förslag på förbättringar från de anställda.²⁸⁴ Arbetsgivaren är på detta sätt därför beroende av arbetstagarna för att kunna tillgodose *intresset och den lagstadgade skyldigheten att värna om säkerheten på arbetsplatsen*.

Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet ska vidta de skyddsåtgärder som behövs för det arbetet.²⁸⁵ Detta betyder att även *bemanningsanställdas intresse av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden* tillgodoses. Bemanningsföretaget

²⁷⁹ Se t.ex. Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet.

²⁸⁰ SOU 2014:31, s. 111-112, 115.

²⁸¹ 3 kap 4 § AML.

²⁸² 3 kap. 2 § AML.

²⁸³ SOU 2014:31, s. 115.

²⁸⁴ SOU 2014:31, s. 190.

²⁸⁵ 3 kap. 12 § AML.

och kundföretaget delar alltså på arbetsmiljöansvaret.²⁸⁶ För egenföretagare gäller lagen med tillhörande föreskrifter i tillämpliga delar och innebär således att *egenföretagares intresse av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållande* tillgodoses med hänsyn till dessa delar.²⁸⁷

Arbetstagaren ska vidare ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete.²⁸⁸ Detta skulle därav tillgodose *arbetstagarnas intresse av att kunna påverka sin arbetssituation*. Det finns en särskild ordning för skyddsombud som har till uppgift att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredställande arbetsmiljö. Skyddsombudet kan med stöd av lagen ställa krav på att arbetsgivaren utreder och åtgärdar missförhållanden. Skyddsombudet har även rätt att bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket i situationer då arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.²⁸⁹ Detta innebär att om ett allvarligt missförhållande inte åtgärdas kan således skyddsombudet gripa in och stänga ner arbetet som en sista utväg.

3.7 Skyldighet att rapportera om missförhållanden

De finns ingen lagreglering som uppställer krav på någon allmän skyldighet att larma om missförhållanden. Det finns däremot en upplysningsplikt som kan följa av anställningsavtalet som ett led i lojalitetsplikten och innebär att arbetstagaren självant ska informera arbetsgivaren om sådant som är av betydelse för arbetsgivaren samt i vissa fall rapportera brottslig verksamhet eller andra allvarliga missförhållanden. Den närmare omfattningen av denna plikt är dock oklar.²⁹⁰

Inom vissa sektorer finns det lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden. De sektorer som det finns lagstadgade skyldigheter inom är hälso- och sjukvården, inom socialtjänstens vård och omsorg om äldre personer och personer med funktionshinder samt inom stöd och service för vissa funktionshindrade. De som arbetar i dessa verksamheter har en skyldighet att rapportera eller anmäla missförhållanden som berör de som tar emot insatserna inom vård och omsorg de s.k. lex Maria- och lex Sarah bestämmelserna. Inhyrd personal omfattas även av rapporteringsskyldigheterna.²⁹¹

²⁸⁶ Sigeman, 2010, s. 221.

²⁸⁷ 3 kap. 5 § AML.

²⁸⁸ 2 kap. 1 § AML.

²⁸⁹ 6 kap. 4, 6 a och 7 §§ AML.

²⁹⁰ SOU 2014:31, s. 115.

²⁹¹ SOU 2014:31, s. 116-117.

Patientsäkerhetslagen (2010:659) (PsL) trädde i kraft den 1 januari 2011 och innehåller bl.a. regleringen av lex Maria. En vårdgivare ska anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) händelser som har medfört eller hade kunnat medföra allvarlig vårdskada, detta är en s.k. lex Maria-anmälan.²⁹² I och med att lagen trädde i kraft skedde en utvidgning av rapporteringsskyldigheten från de tidigare bestämmelserna och innefattar numera en generell skyldighet att bidra till att hög patientsäkerhet upprätthålls i verksamheten.²⁹³ I de tidigare bestämmelserna fanns det ett allvarlighetsrekvisit och ett av skälen till att detta togs bort var med anledning av att det gav upphov till tveksamhet om hur allvarlig en händelse skulle vara för att den skulle rapporteras.²⁹⁴ Lex Sarah innebär en liknande bestämmelse om anmälningsplikt som lex Maria men inom socialtjänstens omsorg om äldre och personer med funktionshinder.²⁹⁵ Anmälan till IVO ska snarast ske i det fall det rör sig om allvarliga missförhållanden eller en påtaglig risk för allvarligt missförhållande.²⁹⁶ Även i lex Sarah bestämmelserna skedde det vissa ändringar år 2011.²⁹⁷

Enligt lex Maria och lex Sarah finns det inga sanktioner mot att underlåta att rapportera ett missförhållande. Att fullgöra en lagstadgad skyldighet att rapportera kan heller inte anses strida mot en arbetstagares lojalitetsplikt. Anmälningskyldigheten ska således fungera som ett stöd för personalen att göra anmälningar utan rädsla för repressalier.²⁹⁸ Detta tillgodoser därför *arbetstagarnas intresse av att kunna uppfylla sin rapporteringsskyldighet utan att bli drabbad för repressalier*. Det finns dock risk för med de nya bestämmelserna att arbetsgivaren ges en större möjlighet att vidta åtgärder mot arbetstagare som inte rapporterar om missförhållanden eller risker för missförhållanden. Detta skulle vara en effekt utav de nya bestämmelserna som förespråkar det gemensamma intresset i god kvalitet i vård och omsorg. Att inte rapportera kan därmed ses som ett brott mot kravet på aktiv lojalitet.²⁹⁹ Rapporteringsskyldigheten enligt lex Maria och lex Sarah anses inte vara fullgjord om rapporteringen sker anonymt. Det nämns även i ändringarna till lex Sarah att anonym

²⁹² 3 kap. 5 § PsL.

²⁹³ SOU 2014:31, s. 117. Se även 6 kap. 4 § PsL.

²⁹⁴ SOU 2014:31, s. 117-118 samt prop. 2009/10:210, s. 150.

²⁹⁵ Se 14 kap. 3 § Socialtjänstlagen (2002:453) (SoL).

²⁹⁶ 14 kap. 7 § SoL. Motsvarande bestämmelser om anmälningsplikt finns även i lagen (1993:387) om stöd och service för vissa funktionshindrade.

²⁹⁷ Prop. 2008/09:160.

²⁹⁸ Fransson 2013, s. 124 se även prop. 1997/98:113, s. 89, prop. 2009/10:131, s. 14.

²⁹⁹ Fransson, 2013, s. 127-128.

rapportering inte är en del av kvalitetsarbetet.³⁰⁰ *Arbetstagarens intresse av att vara anonym i samband med larm om missförhållanden* tillgodoses därför inte av bestämmelserna.

3.8 Analys - Vilka intressenters intressen ligger till grund för regleringarna av visseblåsare i Sverige?

Den internationella rätten och främst EU-rätten påverkar de svenska regleringarna för visseblåsare på olika sätt. Att det pågår ett utredningsarbete som föreslår införande av en särskild lag som ger visseblåsare förstärkt skydd kan ses som en effekt utav denna påverkan. ILO konventionen nummer 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ har främst kommit att påverka Arbetsdomstolens rättspraxis. De intressen som ligger till grund för konventionen är dels arbetstagarens intresse av att inte bli drabbad av repressalier såsom uppsägning, men även arbetsgivarens intressen såsom att arbetstagaren är lojal och att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter som kan skada företaget.

Yttrandefriheten följer av artikel 11 EU:s rättighetsstadga och den närmare innebörden och räckvidden styrs av Europakonventionens artikel 10 som reglerar yttrandefriheten och Europadomstolens praxis. Att rättighetsstadgan blivit bindande för medlemsstaterna och unionens institutioner visar på ett ökat intresse från EU att tillförsäkra grundläggande rättigheter för enskilda. Som tidigare nämnts är EU:s genomslag på nationell nivå en fråga om intresseavvägning mellan såväl EU-rättens effektivitet som enskilda individers rättighetsskydd och i viss mån medlemsstaternas nationella identitet. Det är tydligt att det intresse som ligger till grund för rättighetsstadgan och dess nya ställning är EU:s intresse av enskilda individers rättighetsskydd.

Europakonventionen intar en särställning bland övriga internationella konventioner om mänskliga rättigheter då enskilda på egen hand kan vända sig till Europadomstolen med sina klagomål. Konventionen är även direkt tillämplig i Sverige då den är införd som lag. De intressen som ligger till grund för konventionen är arbetstagarnas intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet och intresset av att kunna få kritisera sin arbetsgivare. Konventionen är främst tillämplig mellan offentligt anställda och arbetsgivaren, men även till viss del mellan privatanställda och arbetsgivaren, då konventionen i vissa fall utgör en positiv skyldighet att skydda yttrandefriheten mot ingrepp från privata subjekt. Enligt Europakonventionen kan yttrandefriheten vidare begränsas med hänsyn till vissa andra intressen, vilket beror bl.a. på att ett utnyttjande av yttrandefriheten ställer upp krav på

³⁰⁰ Prop. 2009/10:131, s. 44 och 51 samt SOU 2014:31, s. 121.

arbetstagare i fråga om lojalitet, diskretion och återhållsamhet. Arbetsgivarens intresse av att leda och fördela arbetet kan sägas ligga till grund för konventionen, under förutsättning att de åtgärder som vidtagits för att arbetstagaren utnyttjat sin yttrandefrihet har lagstöd, främjar ett legitimt ändamål och är proportionerlig och välmotiverad.

För visselblåsare har det utvecklats sex principer som innebär en proportionalitetsbedömning och det i bedömningen som tillgodoser arbetsgivarens intressen är huruvida arbetstagaren haft alternativa kanaler för avslöjandet, den avslöjade informationens riktighet samt kravet på god tro. De intressen som därav även ligger till grund för konventionen är arbetsgivarens intresse av lojalitet hos arbetstagaren, att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter som kan skada arbetsgivaren såsom renomméskador. Ett ytterligare intresse som ligger till grund för konventionen är allmänhetens intressen. I bedömningen tas det hänsyn till hur starkt allmänintresset är i avslöjandet av informationen. En intresseavvägning görs även mellan allmänhetens intresse och arbetsgivarens intresse av att informationen avslöjas. Enligt Europadomstolen så ingriper fall som berör visselblåsare en avvägning mellan olika parter intressen såsom arbetsgivaren och arbetstagarens, men även allmänheten som tillmäts en betydelsefull plats i intresseavvägningen.

Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare kan även sägas påverka den nationella rätten d.v.s. få rättslig effekt trots att den inte är bindande för Sverige som stat. Att slå larm om missförhållanden som kan vara till skada för allmänhetens intressen är något som ligger i den enskildes demokratiska ansvar. Rekommendationen lägger liksom Europakonventionen stor vikt vid allmänhetens intressen. Rekommendationen skulle kunna tolkas så att det inte bara föreligger en rättighet att slå larm utan även en skyldighet som tillkommer var och en.

För att vidare ta reda på vilka intressen som ligger till grund för reglerna kring visselblåsare i Sverige krävs att ett antal rättsregler från olika rättsområden beaktas. De intressen som ligger till grund för RF, TF och YGL är främst de offentligt anställdas intresse av yttrandefrihet och meddelarfrihet samt även intresset av att vara skyddad mot repressalier och att skydda sin identitet i samband med visselblåsning. Detta beror på att bestämmelserna enligt grundlagarna tillämpas av det allmänna i förhållande till enskilda, vilket får följden av att de offentligt anställda åtnjuter dessa friheter i förhållande till det allmänna även när ett allmänt organ uppträder som arbetsgivare. Varför offentligt anställda har ett behov av ett starkt meddelarskydd och varför privatanställda inte omfattas av skyddet enligt grundlagarna,

beror på att de offentligt anställda i större utsträckning riskerar ingrepp från myndigheternas sida då deras arbetsgivare uppträder som ett allmänt organ. Allmänhetens intresse av att en myndighet eller annat offentligt organ inte ingriper mot en medborgare för att denne brukat sin tryck- och yttrandefrihet i syfte att t.ex. avslöja ett missförhållande samt intresset att få insyn i den offentliga verksamheten ligger även till grund för bestämmelserna.

Skyddet för visselblåsare i allmänhet utgörs av LAS i svensk rätt som ger skydd mot godtyckliga ingripanden. Däremot vad gäller saklig grund för uppsägning p.g.a. arbetsbrist är det främst arbetsgivarens intressen som kan sägas ligga till grund för regleringen. Eftersom det inte görs någon överprövning av de företagsekonomiska bedömningarna som legat bakom arbetsgivarens beslut utgör arbetsbrist i princip saklig grund för uppsägning. Detta innebär att arbetsgivarens intresse av att verksamheten bedrivs så effektivt som möjligt och går med vinst ligger till grund för regleringen. Andra regler som beaktar detta intresset är kravet på tillräckliga kvalifikationer för företräde till fortsatt anställning samt att det i små företag kan göras undantag från turordningsreglerna.

För saklig grund för uppsägning p.g.a. personliga skäl är det arbetstagarens intressen som framkommer tydligast i regleringen. Den förfarandeariktningen som sker i uppsägningssituationen innebär att arbetsgivaren bl.a. i skäligen utsträckning ska beakta arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete och söka alternativa lösningar än uppsägning, i syfte att uppsägning ska vara den yttersta åtgärden. De intressen som ligger bakom LAS är därför även arbetstagarens intresse av att vara skyddad mot repressalier såsom uppsägning och avsked p.g.a. att arbetstagaren slagit larm. Vad gäller mindre ingripande repressalier omfattas inte dessa av regleringen. De offentligt anställdas intresse av att vara skyddad mot repressalier tillgodoses i större grad av meddelarskyddet, då de får skydd mot varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en person och som grundar sig på utnyttjandet av tryck- och yttrandefriheten.

För uppsägning p.g.a. arbetsbrist är det främst turordningsreglerna som ger skydd mot godtycke. Anställningsskyddet har även en medbestämmandefunktion såsom information och förhandlingsskyldigheten enligt MBL samt turordningsreglerna enligt LAS. Arbetstagarnas intresse av att påverka sin arbetssituation ligger därför även bakom regleringen. De arbetstagargrupper som däremot inte får sina intressen tillgodosedda av reglerna enligt LAS är tidsbegränsade anställda, bemanningsanställda i förhållande till inhyraren och egenföretagare. Benägenheten att larma kan därför minska för dessa grupper p.g.a. rädsla för repressalier.

De intressen som ligger till grund för arbetsledningsrätten är arbetsgivarens intresse av att leda och fördela arbetet. Viss hänsyn till arbetstagarnas intressen förekommer t.ex. bastubadarprincipen vad gäller vissa ingripande omplaceringar med anledning av larmet samt rättsgrundsatsen om god sed på arbetsmarknaden. De intressen som även ligger till grund för fenomenet är arbetsgivarorganisationernas och de fackliga organisationernas intresse av inflytande och påverkan i arbetsmarknadsfrågor, då arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan utvidgas, begränsas eller preciseras genom kollektivavtal. Genom de fackliga organisationernas tolkningsföreträdare enligt MBL kan även arbetsgivarens arbetsledningsrätt till viss del begränsas vid tvist om anställdas arbetskyldighet, vilket innebär att arbetstagarnas intresse av att påverka sin arbetssituation även ligger bakom reglerna. För bemanningsanställda är det kundföretaget som utövar arbetsledningsrätten, däremot kan arbetskyldighet för s.k. ambulerande tjänstemän i allmänhet sägas vara mer omfattande än vad som i övrigt gäller för arbetstagare.

De intressen som ligger till grund för lojalitetsplikten är arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren. Även arbetsgivarens intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter som kan skada arbetsgivaren ligger till grund för fenomenet. För privatanställda anses den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet även innefatta en tystnadsplikt. Avtalade tystnadsplikter är vidare speciellt viktigt för intresset av att vissa uppgifter inte ska komma ut som kan skada arbetsgivaren. För offentligt anställda är avtal om tystnadsplikter inte bindande.

Arbetstagare har som utgångspunkt en långtgående kritikrätt som innebär att arbetstagare har rätt att kritisera sin arbetsgivare och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. De intressen som ligger till grund för kritikrätten är arbetstagarnas intresse att offentligt få kritisera sin arbetsgivare och förhållanden på arbetsplatsen.

Vilka intressen som ligger till grund för Arbetsdomstolens praxis angående fall som berör visselblåsare skiljer sig från privatanställda och offentligt anställda. För privatanställda sker en intresseavvägning mellan arbetstagares rätt att slå larm om missförhållanden i verksamheten och den lojalitetsplikt som ankommer arbetstagaren genom anställningsförhållandet. De intressen som ligger till grund för Arbetsdomstolens praxis är därför arbetstagarens intressen såsom utnyttjande av sin yttrandefrihet och kritikrätt samt att inte bli drabbad av repressalier, men även arbetsgivarens intressen såsom lojalitet hos arbetstagaren, rätten att leda och fördela arbetet samt att inte ge spridning åt företagsinterna

uppgifter. Vems intressen som tillgodoses beror vidare på omständigheterna från fall till fall. Domstolen beaktar särskilt arbetsgivarens intressen vid bedömningen om arbetstagaren slagit larm internt först, om anmälan saknar grund samt om arbetstagaren haft som huvudsyfte att skada arbetsgivaren. Vidare ligger arbetstagarens intresse av att kunna påverka sin arbetssituation till viss del även till grund för praxis, då domstolen tar särskild hänsyn till om arbetstagaren är facklig förtroendemän eller skyddsombud.

De intressen som ligger till grund för Arbetsdomstolens praxis vad gäller offentligt anställda är arbetstagarens intressen såsom yttrandefrihet, kritikrätt och att vara skyddad mot repressalier. Endast i ytterlighetssituationer sker en intresseavvägning vilket innebär att domstolen endast i dessa situationer tar hänsyn till arbetsgivarens intressen. Detta beror på att offentligt anställd har en mer långtgående yttrandefrihet än privatanställda och arbetsgivaren har således mindre möjligheter att ingripa mot anställda som kritiserar sin arbetsgivare eller slår larm om missförhållanden. Utgångspunkten är att en myndighet i regel inte kan ingripa mot en anställd för att denne har utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet.

FHL:s huvudsyfte är att skydda företagshemligheter men detta innebär inte att det enbart är arbetsgivarens intresse av att skydda sina företagshemligheter som ligger till grund för regleringen. Lagen bygger på en avvägning mellan olika intressen som görs gällande i sammanhanget. Lagstiftningen har successivt kommit att ta mer hänsyn till dessa andra intressen än de enskilda näringsidkarnas (arbetsgivarnas) särintressen. Detta visar sig genom att YGL och TF tar över regleringen i FHL i flera avseenden, vilket innebär att företagshemligheter kan visa sig vara undantagna skydd mot offentliggörande. Lagen gäller vidare endast obehöriga angrepp på företagshemligheter och detta innefattar inte avslöjande av brott eller annat allvarligt missförhållande. Detta klargör att i vissa situationer väger yttrandefriheten och den fria opinionsbildningen tyngre än skyddet för företagshemligheter. De lagändringar som föreslås kommer att påverka intresseavvägningen mot en förskjutning i balansen åt näringsidkarens (arbetsgivaren) håll. Detta innebär dock inte att lagen inskränker arbetstagarnas möjligheter att påtala och slå larm om oegentligheter i arbetsgivarens verksamhet, vilket således innebär att arbetstagarnas intresse av att utnyttja sin yttrandefrihet genom att slå larm om missförhållanden fortsättningsvis kommer att tillgodoses av regleringen i FHL.

Missförhållanden kan avse bristande arbetsmiljö och säkerhet vilket gör att arbetsmiljöarbetet har ett samband med regleringen kring visselblåsare. Både arbetsgivaren och arbetstagarna

har ett intresse av att uppnå en god arbetsmiljö och arbetsförhållanden och de har även en lagstadgad skyldighet genom det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Dessa intressen kan sägas ligga till grund för arbetsmiljölagstiftningen d.v.s. AML med tillhörande författningssamling AFS och AMF. För att arbetsgivarens intressen ska kunna tillgodoses är arbetsgivaren beroende av att arbetstagarna meddelar information om brister i arbetsmiljön och förslag på förbättringar. Bemanningsanställdas intressen tillgodoses även av regleringen eftersom bemanningsföretaget och kundföretaget delar på arbetsmiljöansvaret. Egenföretagares intressen tillgodoses till viss del av regleringen. De intressen som ytterligare kan sägas ligga till grund för regleringen är arbetstagarnas intresse av att kunna påverka sin arbetssituation.

För vissa arbetstagare finns det en skyldighet att rapportera om missförhållanden. De intressen som ligger till grund för s.k. lex Maria och lex Sarah bestämmelserna är arbetstagarnas intresse av att kunna uppfylla sin rapporteringsskyldighet utan att bli drabbade av repressalier. Enligt lex Maria och lex Sarah finns det inga sanktioner mot att underlåta att rapportera ett missförhållande och skyldighet kan heller inte anses strida mot arbetstagarens lojalitetsplikt. Däremot kan rapporteringsskyldigheten inte uppfyllas om rapporteringen sker anonymt vilket innebär att arbetstagarnas intresse av att vara anonym inte ligger till grund för bestämmelserna.

Det går att konstatera att det finns flera intressen som ligger till grund för regleringarna kring visselblåsare i Sverige. För EU-rätten framkommer allmänhetens olika intressen som väldigt starka i de olika regelverken. I den svenska rätten föreligger det en skillnad mellan privatanställda och offentligt anställda vid regleringen av visselblåsare. EU-rätten kan sägas ta mindre hänsyn till huruvida arbetstagaren är privatanställd eller offentligt anställd och mer hänsyn till allmänintresset av att yttrandefriheten skyddas.

I den svenska rätten framkommer vissa intressen mer eller mindre beroende på om arbetstagaren är anställd i den privata eller offentliga sektorn. Det är tydligt att yttrandefriheten är det intresse som främst framkommer i den offentliga sektorn medan det på den privata arbetsmarknaden föreligger ett mer jämt intresseförhållande då arbetstagarens intressen ställs mot arbetsgivarens intresse av bl.a. lojalitet. Det går även att säga att de intressen som ligger till grund för regleringen skiljer sig åt beroende på anställningsform, trots att tidsbegränsade anställda, bemanningsanställda och egenföretagare likväl kan ha samma intressen som en tillsvidareanställd har i fråga om att vara skyddad i samband med visselblåsning.

Genom att synliggöra olika intressen som regleringarna grundar sig på går det även att säga att de sammantaget kan antas syfta till att skapa en lojal samverkan mellan såväl som arbetsgivare och arbetstagare som mellan arbetsmarknadens parter. Exempelvis är utgångspunkten i svensk rätt att de förpliktelser som följer av anställningsavtalet inte innebär något avgörande hinder för en arbetstagare att slå larm hos en behörig myndighet eller till arbetsgivaren påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. Däremot så finns det utrymme för att undanta arbetstagare ifrån skydd (främst på den privata arbetsmarknaden) då anmälan sker under sådana förhållanden eller på ett sådant sätt att handlandet måste innebära att arbetstagaren åsidosätter sina åligganden om t.ex. lojalitet i anställningsförhållandet. Exempelvis talar ett agerande för att det inte är illojalt om kritiken är välgrundad och om arbetstagare först har försökt komma tillrätta med missförhållande genom att larma internt först etc.

Det ovan kan även kopplas till anställningsförhållandet och syftet med arbetsrättslig reglering i allmänhet d.v.s. att regleringen ställer krav på att parterna under anställningen visar respekt för varandras intressen. Förfarandeariktningen vid kravet på saklig grund p.g.a. personliga skäl är inriktad på att avgöra om arbetsgivaren på ett seriöst sätt vidtagit alla åtgärder för att lösa problemen på arbetsplatsen utan att säga upp arbetstagaren. Om arbetsgivaren vidare på ett seriöst sätt har försökt komma tillrätta med problemen och kan dokumentera de åtgärder som vidtagits föreligger normalt sätt saklig grund för uppsägning. Regleringen kräver vidare att parterna samverkar på ett tillitsfullt sätt, baserat på öppenhet och informationsutbyte (medbestämmandereglererna) samtidigt som regleringen tillhandahåller sanktioner mot avvikelse från ambitionen till lojal samverkan.

Det mest framträdande intresset bakom regleringarna kring visseblåsare och som inte har behandlats som en intressekonflikt i denna uppsats är intresset av att missförhållanden kommer fram och kan åtgärdas. Detta tycks bli tydligt vid en överblick av de olika reglerna som på olika sätt försöker tillvarata på de olika intressenternas intressen, så att målet kan uppnås på ett sätt som i så stor utsträckning som möjligt tillgodoser alla intressenters intressen.

”Stora delar av den arbetsrättsliga regleringen kan ses just som föreskrifter som på ett fredligt sätt hanterar ekonomiska och sociala intressekonflikter på såväl individuell nivå som på kollektiv nivå.”³⁰¹

³⁰¹ Malmberg, 2010, s. 41, andra stycket, rad 10.

4. Intressenternas intresse och visselblåsare i Norge

I detta kapitel behandlas vilka intressenters intressen som ligger till grund för de norska varslingsreglerna.

4.1 Bakgrunden till de norska varslingsreglerna

Det går att se en utveckling mot att allt fler länder antar särskilda lagar för skydd för visselblåsare och Norge är ett av de länder som följt med i denna utveckling.³⁰² Att slå larm om missförhållanden kallas för varslning i Norge och en arbetstagare som slår larm kallas för varslare (visselblåsare). Med varslning menas att arbetstagare säger till om kritikvärdiga förhållanden (missförhållanden) i verksamheten. Med kritikvärdiga förhållanden avses vidare förhållanden som strider mot lag eller mot etiska normer såsom exempelvis korrupktion, fara för liv och hälsa eller dålig arbetsmiljö.³⁰³

År 1999 presenterade yttrandefrihetskommittén i Norge ett betänkande som föreslog en förstärkning av den allmänna yttrandefriheten. Vid sidan av förslaget framfördes att det även fanns ett behov av att utreda skyddet för varslare. Yttrandefrihetsbestämmelserna i Grunnloven³⁰⁴ (norska grundlagen) § 100 förstärktes år 2004, däremot ansågs det inte vara lämpligt att reglera skyddet för varslare direkt i grundlagen utan en särskild reglering föreslogs.³⁰⁵ År 2004 föreslog Arbeidslivsutvalget en ny bestämmelse med ett lagreglerat repressalieförbud för varslare vilket ledde till en regeringsproposition med förslag om en ny § 2-4 i arbeidsmiljøloven³⁰⁶.³⁰⁷ Eftersom propositionen inte lede till lagstiftning tillsattes en särskild arbetsgrupp med uppgift att utreda behovet av att stärka skyddet för varslare.³⁰⁸ Med utgångspunkt i arbetsgruppens slutrapport utformades en ny proposition 2006 med förslag till särskilda varslingsregler i arbeidsmiljøloven. Den 1 januari 2007 trädde de nya varslingsbestämmelserna i kraft.³⁰⁹

³⁰² SOU 2014:31, s. 56.

³⁰³ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7. Se vidare om rätten att varsla och kravet på försvarligt sätt i avsnitt 4.4.

³⁰⁴ Kongeriget Norges Grunnlov (LOV-1814-05-17) (Grunnloven).

³⁰⁵ NOU 1999:27, se även SOU 2014:31, s. 155.

³⁰⁶ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62) (arbeidsmiljøloven).

³⁰⁷ Se Norges offentliga utredningar (NOU) 2004:4 samt Ot. prop. nr. 49 (2004-2005).

³⁰⁸ Arbetsgruppens slutrapport, Ansattes yringsfrihet, 2005.

³⁰⁹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) och Innst. O nr. 6 (2006-2007).

4.2 Internationella åtaganden

En utav anledningarna till att Norge beslutade om att lagstifta om skydd för varslare var p.g.a. uppmaningar från många internationella konventioner.³¹⁰ Norge är inte medlem i EU men omfattas av EES-avtalet (avtalet om det europeiska ekonomiska samarbetsområdet). EES-avtalet träffades 1992 och trädde i kraft 1994. Avtalet omfattar EU och dess medlemsländer samt EFTA-länderna (Norge, Island, Liechtenstein exklusive Schweiz). Sverige tillhörde EES men lämnade EES för medlemskapet i EU år 1995. EES finns fortfarande kvar som ett folkrättsligt avtal och innebär främst att EU:s inre marknad och de fyra friheterna ska omfatta även EFTA-länderna.³¹¹

Reglerna i EES-avtalet ska genomföras i nationell rätt och i händelse av normkonflikt förbinder sig EFTA-länderna att ge företräde åt reglerna som har tillkommit för att uppfylla avtalet. Genom EES-avtalet är även domstolarna i EFTA-länderna skyldiga att beakta EU-domstolens praxis beträffande motsvarande bestämmelser i EU-rätten. Det föreligger egentligen endast två större skillnader mellan EES-avtalet och EU medlemskapet. Den första skillnaden är att EU medlemskapet omfattar betydligt mer viktigare områden än EES-avtalet såsom gemensam handelspolitik, politiskt samarbete etc. Den andra skillnaden är att EES-avtalet ålägger parterna folkrättsliga förpliktelser men de behåller hela sin beslutsautonomi, medan EU medlemskapet innebär överlåtande av kompetens till överstatliga organ där institutionerna även har normgivningskompetens.³¹² Utgångspunkten är att det så långt som möjligt ska på det inre marknadsområdet råda homogenitet mellan EU-rätten och EES-rätten, vilket får konsekvensen av att EFTA-länderna fortläpande anpassar sig till utvecklingen i EU med nya förordningar och direktiv m.m. Det är vidare EFTA-domstolen som hanterar rättstvister på EFTA-sidan och eftersträvar även att tillämpa samma praxis som EU-domstolen.³¹³

Genom att Norge omfattas av EES-avtalet kan Norge sägas påverkas indirekt av EU-rätten. Norges dömande makt är tvungen att beakta EU-domstolens praxis beträffande frågor som omfattar bestämmelser i EU-rätten. Statsmakten är även skyldig att anpassa det norska rättssystemet efter EU:s förordningar och direktiv. Någon närmare fördjupning i huruvida t.ex. Norge i mindre utsträckning än Sverige skulle kunna tänkas påverkas av EU-rätten kommer inte ske i denna uppsats. Det som är intressant att konstatera däremot är att Norges

³¹⁰ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

³¹¹ Nyström, 2011, s. 29-31.

³¹² Nyström, 2011, s. 30-31.

³¹³ Bernitz & Kjellgren, 2010, s. 124.

statsmakt i tillräcklig uträkning påverkats av internationella rättsakter på så sätt att det har varit en bidragande faktor till *intresset av att lagstifta om skydd för varslare*, trots att de inte är medlemmar i EU.

Europakonventionen inkorporerades i den norska rätten 1999.³¹⁴ Till skillnad från Sverige så framgår det enligt menneskerettsloven § 3 att Europakonventionen har företräde framför annan norsk lagstiftning vid händelse av en konflikt. Det skulle kunna tolkas som att den norska rätten går längre vad gäller att garantera rättigheterna enligt konventionen. Den norska grundlagens § 100 anses även ge ett starkare skydd för de anställdas yttrandefrihet än vad som föreskrivs i Europakonventionens artikel 10. Varför grundlagen antas ge starkare skydd beror främst på att reglerna direkt binder både offentliga och privata arbetsgivare, vilket innebär att arbetstagare skyddas från ingrepp i yttrandefrihet från både privata och offentliga arbetsgivare. Som nämndes ovan så ger Europakonventionen visst skydd mot ingrepp i yttrandefriheten mellan enskilda d.v.s. mellan privata arbetstagare och arbetsgivaren. Den norska grundlagen är även tillämplig mellan enskilda, vilket således ger ett starkare skydd än Europakonventionen åtminstone för de privata arbetstagarna. Således tillgodoses *privata arbetstagens intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet* av reglerna enligt den norska grundlagen i större utsträckning än vad de gör enligt Europakonventionen. Generellt sätt så finns det heller ingen anledning att göra åtskillnad på offentlig och privat sektor när det gäller gränserna för yttrandefriheten, eftersom utsträckningen av lojalitetsplikten i princip är densamma för privata såsom för offentliga arbetstagare.³¹⁵

Norge är liksom Sverige bunden av ett antal FN konventioner³¹⁶ med undantag av ILO:s konvention nr 158, då den inte har antagits i Norge. Konventionen har därför inte kommit att påverka t.ex. praxis såsom den påverkat Arbetsdomstolens praxis i den svenska rätten.

4.3 Yttrandefrihet enligt Grunnloven § 100

Arbetstagens yttrandefrihet skyddas av Grunnloven § 100:

”Ytringsfrihet bør finne sted.

Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindredet lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets friemeningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.

³¹⁴ Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (LOV-1999-05-21-30) (menneskerettsloven).

Se även mer om Europakonventionen i avsnitt 3.1.3 ovan.

³¹⁵ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 13-12, 16. Se vidare om Grunnloven § 100 i avsnitt 4.3.

³¹⁶ Se Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 11.

Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan baresettes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imotytringsfrihetens begrunnelser.³¹⁷

Bestemmelsen enligt första stycket anger att utgångspunkten i norsk rätt är att alla anställda ska ha samma rätt till yttrandefrihet. Vidare innebär första stycket att skydd för yttrandefriheten tillkommer oavsett vilket medium som används. Det tredje stycket berör skyddet för politiska yttringar och det andra stycket omfattar således skyddet för alla andra uttalanden. Med politiska yttringar åsyftas uttalanden som berör ett ämne av politisk, social, moralisk och kulturell karaktär och som anses vara av allmänhetens intresse. En stor del av de konflikter som uppstår mellan arbetstagare och arbetsgivare i samband med att anställda uttalar sig antas hänföra sig till politiska yttringar. Uttalanden om andra arbetstagares personliga förhållanden och avslöjanden av företagshemligheter som syftar till egen personlig vinning, faller utanför skyddet enligt tredje stycket. Vidare så ger det tredje stycket arbetstagare skydd mot ingrepp från privata och offentliga arbetsgivare.³¹⁸

Det bör nämnas att skyddet för varslare regleras i arbeidsmiljøloven³¹⁹ och att alla andra uttalanden som inte omfattas av denna lag istället skyddas av Grunnloven § 100. För att förtydliga så går det att säga att Grunnloven utgör det generella skyddet för yttrandefriheten medan arbeidsmiljøloven enbart ger skydd åt varslare. En anledning till varför Norge införde stärkt skydd för varslare i arbeidsmiljøloven var i syfte att förstärka den reella yttrandefriheten i anställningsförhållandet och i detta sammanhang betonades vikten av att arbetstagare kan uttala sig om olika förhållanden som de uppmärksammar i sitt arbete eller genom sitt yrke. Vidare så tar de nya varslingsreglerna sin utgångspunkt i de grundprinciper för t.ex. begränsningar i arbetstagares yttrandefrihet som utvecklats enligt Grunnloven. Grunnloven § 100 är central för den helhetsbedömning som görs för att avgöra om en varslings ska anses vara försvarlig enligt arbeidsmiljøloven. Försvarlighetsbedömningen bygger nämligen på samma värderingar som utvecklats för den avvägningsprövningen som görs mellan rätten till yttrandefrihet och arbetstagarens lojalitetsplikt enligt Grunnloven.³²⁰ Det är sammanlagt tio olika förhållanden som får betydelse vid en bedömning av huruvida arbetsgivarens intresse av

³¹⁷ Grunnloven § 100 st. 1-3.

³¹⁸ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 13-14.

³¹⁹ Se mer i avsnitt 4.4. nedan.

³²⁰ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33,38, 50.

lojalitet kan begränsa arbetstagares intresse av yttrandefrihet enligt andra och första stycket i § 100.³²¹

4.4 Rätt att varsla och kravet på ett försvarligt sätt

Det framgår av arbetsmiljøloven § 2-4 första stycket att arbetstagare i Norge har rätt att varsla om kritikvärdiga förhållanden (kritikkverdige forhold) i verksamheten. Bestämmelsen gäller alla företag inom både offentliga och privata verksamheter och för alla arbetstagare, oavsett om arbetstagarna varslar internt eller externt. Begreppet kritikvärdiga förhållande omfattar för det första kriminaliserade handlingar samt brott mot andra lagfästa skyldigheter och förbud. Med begreppet avses även brott mot verksamhetens etiska riktlinjer som har angetts av arbetsgivaren och delgetts arbetstagarna. Till sist omfattar begreppet allmänna etiska normer och standarder med bred samhällsupplutning. Exempel på kritikvärdiga förhållanden är korruption eller andra affärsmässiga brott, fara liv och hälsa, farliga produkter eller dålig arbetsmiljö. Kritik och åsikter som inte omfattas av begreppet i arbetsmiljøloven skyddas som ovan nämnts istället av grundlagen § 100 om yttrandefriheten.³²² Det går att konstatera att det både är *offentligt anställda och privatanställdas intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet* genom att slå larm om missförhållanden, som tillgodoses av reglerna i arbetsmiljøloven. Ett krav däremot för att reglerna ska bli tillämpliga är att uttalandena omfattas av begreppet kritikvärdiga förhållanden.

Varslingen ska ske på ett försvarligt sätt (forsvarlig fremgangsmåte), enligt § 2-4 andra stycket. Regleringen syftar inte till att begränsa rätten att tala ut, utan till att ställa krav på hur anmälan sker. Regeln tar hänsyn till den icke-lagstadgade lojalitetsplikten och fungerar som en säkerhetsventil för att skydda mot onödiga skador på arbetsgivarens verksamhet. Vidare kan yttrandefriheten begränsas av lagar med regler om sekretess, förtal o.s.v. vilka tillämpas separat i förhållande till bestämmelsen. Detta innebär att norska arbetstagare i princip kan göra sig skyldiga till brott även om arbetstagare har en rätt att varsla p.g.a. att regler om tystnadsplikt, förtal etc. gäller oberoende av reglerna i arbetsmiljøloven om varsling.³²³ De intressen som ligger till grund för regleringen kan därför sägas vara *arbetsgivarens intresse av*

³²¹ De förhållanden som ingår i avvagningsprövningen är: uppkommen skada för arbetsgivaren, allmänhetens intresse, arbetstagarens ställning och position, internt eller externt, brott mot lagstadgad tystnadsplikt etc., om arbetstagaren först uttalat sig internt, aktsam god tro, hur arbetstagaren gått tillväga, motivet bakom uttalandena samt om åtgärden varit lämplig. Se vidare, Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 17-20.

³²² Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7, 50.

³²³ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

lojalitet hos den anställde samt intresset av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter som kan skada företaget.

Vidare så framgår det av § 2-4 första och andra stycket att den allmänna regeln är att arbetstagaren har full yttrandefrihet och att begränsningar av yttrandefriheten måste motiveras separat. Vad som är försvarligt avgörs utifrån en helhetsbedömning av en rad olika omständigheter i det enskilda fallet. De intressen som främst aktualiseras i försvarlighetsbedömningen är *arbetstagarens intresse av yttrandefrihet* som vägs mot *arbetsgivarens intresse av lojalitet*. Yttrandefriheten får däremot anses ha fått större tyngd i intresseavvägningen som en följd av grundlagsändringen 2004 då yttrandefriheten förstärktes. Bedömningen av vad som anses vara försvarligt syntes därmed vara mer fördelaktigt till *arbetstagarnas intressen* än till *arbetsgivarens intressen*. I försvarlighetsbedömningen ingår till vem det har varslats, huruvida den anställde var i aktsam god tro rörande uppgifternas riktighet, vilken typ av uppgifter det handlar om samt uppgifternas skadepotential och allmänintresset. Vidare är bedömningen av dessa omständigheter inte uttömmande, utan i vissa fall kan det finnas andra faktorer som bör beaktas.³²⁴ Det framgår av § 2-4 tredje stycket att det är arbetsgivaren som måste bevisa att anmälan inte skedde på ett korrekt sätt.

Till vem arbetstagaren har varslat, om det rör sig om extern eller intern varsling får betydelse vid bedömningen. Intern varsling d.v.s. varsling inom verksamhetens rutiner eller varsling enligt varselplikten (rapporteringskyldigheten) är som utgångspunkt alltid tillåten. Endast i undantagsfall faller denna typ av varsling utanför § 2-4 § i arbetsmiljöloven, detta gäller då rena missbruk såsom otillbörligt handlade som innebär onödiga skador för arbetsklimatet, arbetsmiljö eller att arbetstagare trakasserar andra kollegor. Kravet på försvarligt sätt är strängare då det handlar om extern varsling. En utgångspunkt är även att arbetstagaren ska ha varslat internt först innan arbetstagaren går ut externt. Detta kan således antas tillgodose *arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren* genom att larma internt först så att arbetsgivaren har en möjlighet att rätta sig. Det kan emellertid finnas omständigheter då det finns anledning att larma externt direkt, vilket framgår nedan i avsnittet. Med extern varsling avses varsling via media, bloggar, hemsidor och andra kommunikationskanaler såsom e-post med en stor och öppen mottagarkrets. Som regel är

³²⁴ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36-37, 39, 50-51.

även varslning till tillsynsmyndigheter eller annat offentlig myndighet alltid befogat enligt bestämmelsen.³²⁵

I bedömningen ingår även om den anställda var i *aktsam god tro* rörande uppgifternas riktighet. En sådan bedömning skulle kunna vara till fördel för arbetsgivarens *intresse av att inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter med begränsad sanningshalt som kan skada arbetsgivaren*. Det avgörande i bedömningen är däremot inte om det senare visar sig att uppgifterna inte varit korrekta. Det som är av betydelse är att arbetstagaren hade vid tillfället skälig anledning att tro på uppgifternas riktighet, baserat på den information som fanns tillgänglig vid tillfället för varslningen. Vilket krav som vidare ställs på aktsamhet beror på arbetstagarens ställning, yrkeskompetens, tidpunkten för avslöjandet och *vilka uppgifter det är frågan om*. Om uppgifterna gäller t.ex. straffrättsliga eller allvarliga förhållanden bör den anställda gå ut externt direkt med uppgifterna och således inte som huvudregel varsla internt. Dessutom kan det vara olämpligt att varsla internt om det finns ett behov av att agera snabbt t.ex. med anledning av risken för skada av bevismaterial eller en risk för liv eller hälsa. Intern varslning kan också vara olämpligt om arbetstagaren eller kollegor tidigare har tagit upp samma eller liknande missförhållanden och inga åtgärder vidtogs för att åtgärda dessa missförhållanden.³²⁶

Skadepotentialen kan även få betydelse vid bedömningen d.v.s. om det finns risk för att arbetsgivarens berättigade eller legitima intressen kan skadas i samband med uttalandena. För att det ska vara möjligt att begränsa arbetstagarens intresse av yttrandefriheten är detta ett minimikrav. Den faktiska eller potentiella skadan måste alltså ha en viss omfattning eller allvarlighetsgrad. Exempel på vad som anses vara arbetsgivarens legitima intressen är intressen som inkluderar affärsrättsliga aspekter ur konkurrenshänseende eller frågor som omfattas av tystnadsplikter.³²⁷ Bedömningen av skadepotentialen tillgodoser således *arbetsgivarens intresse av inte ge spridning åt företagsinterna uppgifter* som kan vara till skada för företagets goodwill/affärsrenommé och även *arbetsgivarens intresse av att bedriva en effektiv verksamhet och gå med vinst*.

I bedömningen beaktas även *allmänhetens intresse* i uppgifterna. Om det finns ett starkt allmänintresse i att uppgifterna når ut anses skyddet för yttrandefriheten även vara starkare. Situationer som kan vara av allmänhetens intresse är oftast brott som får betydelse för insyn

³²⁵ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 51-52.

³²⁶ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 51.

³²⁷ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37.

och kontroll i den offentliga verksamheten såsom korruption eller fara för enskildas liv och hälsa. De intressen som därav tillgodoses i bedömningen är *allmänhetens olika intressen såsom intresset av att motverka korruption och maktmissbruk, intresset att få insyn i den offentliga verksamheten, intresset av enskildas hälsa och säkerhet* etc. Förhållanden som berör personliga eller interna intressen såsom interna personkonflikter inom företaget faller oftast utanför av vad som kan anses omfattas av allmänhetens intressen. Det anförs dock i förarbetena att det inte går att utesluta att interna eller personliga konflikter kan ha ett allmänt intresse beroende på vilken slags verksamhet och vilka personer som det är frågan om.³²⁸

Av det ovan så går det att konstatera att gränserna för arbetstagares yttrandefrihet sätts utifrån den *intresseavvägning* som sker genom försvarlighetsbedömningen. Det huvudsakliga syftet med § 2-4 får däremot antas vara att arbetstagare ges rätt att varsla och försvarlighetskravet ska i detta sammanhang därför inte tolkas restriktivt, utan den anställde ska ha stort utrymme till att göra en skönsmässig bedömning när det gäller valet av tillvägagångssätt.³²⁹ Av detta går det att konstatera att intresseavvägningen i bedömningen av att varslingen skedde på ett försvarligt sätt trots allt verkar främja främst *arbetstagares intresse av yttrandefrihet*.

4.5 Repressalieförbud

Enligt arbetsmiljöloven § 2-5 första stycket skyddas de arbetstagare som har varslat i enlighet med § 2-4 mot repressalier. Begreppet repressalier tolkas vidare brett och omfattar alla åtgärder som medför negativa konsekvenser till följd av varslingen. Förbudet gäller både direkta åtgärder såsom uppsägning och andra disciplinära åtgärder samt åtgärder av indirekt karaktär såsom förändrade arbetsuppgifter, omplacering etc. Enligt andra stycket gäller förbudet även när arbetstagaren överväger eller förbereder att slå larm, exempelvis när arbetstagaren kopierar dokument eller informerar om att arbetstagaren ämnar varsla om förhållandena om de inte förbättras. Detta innebär att repressalieförbudet inte endast gäller då arbetstagaren har slagit larm.³³⁰ De intressen som tillgodoses av repressalieförbudet enligt § 2-5 är *arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier som har sin grund i varslingen*, genom att § 2-5 förbjuder att repressalier vidtas mot arbetstagare som har utnyttjat sin rätt att varsla enligt § 2-4. Att begreppet repressalier ges en vid tolkning ligger även i arbetstagarens intresse, eftersom arbetstagaren således skyddas mot formella såsom informella sanktioner. Detta visar även på att lagstiftaren har ett intresse av att lagstiftningen

³²⁸ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 17, 41, 52.

³²⁹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

³³⁰ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52-53.

ska ge ett omfattande skydd till fördel för arbetstagarna. För att arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier ska tillgodoses krävs däremot att arbetstagaren vid tvist uppfyller sin bevisbörda och att repressalien var en följd av varslingen, se mer om detta nedan i avsnittet.

Förbudet hindrar inte arbetsgivaren från sin rätt att inom ramen för sin yttrandefrihet komma med motyttringar, däremot får dessa inte ha karaktären av repressalier. Till viss del kan reglerna sägas begränsa *arbetsgivarens intresse av att leda och fördela arbetet* eftersom reglerna ställer krav på hur arbetsgivaren använder sin arbetsledningsrätt i samband med varslning. Repressalieförbudet hindrar däremot inte arbetsgivaren från att vidta åtgärder som är sakliga och lagliga på andra grunder än själva varslingen.³³¹

Vid tvist om en repressalie förekommit gäller en delad bevisbörda vilket innebär att den anställda först måste visa på att det kan finnas en anledning att tro att det har förekommit repressalier vilka omfattas av § 2-5 första stycket. Kravet på bevis i detta skede behöver vidare inte vara särskilt starkt, utan det bör räcka med att arbetstagaren kan visa på ett samband i tid mellan varslet och åtgärden. Därefter är det arbetsgivaren som måste visa att åtgärden grundar sig i andra faktorer än varslet d.v.s. att det saknas orsakssamband. Om det konstateras att arbetstagaren utsatts för en sådan olovlig repressalie utdöms skadestånd utan hänsyn till arbetsgivarens skuld, enligt § 2-5 tredje stycket.³³²

Eftersom regeln ställer högre krav på arbetsgivaren än arbetstagaren i fråga om att framlägga bevis, så syntes regleringen om delad bevisbörda vara *mer till fördel för arbetstagares intressen än arbetsgivarens*. Att arbetstagaren har en bevislättning medverkar därav till att *arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier tillgodoses*. Regeln kan leda till onödig skada för arbetsgivare som inte utsatt arbetstagaren för repressalier om t.ex. arbetstagare åberopar repressalier som ytterligare en grund vid en annan tvist enbart för att förbättra sin ställning. En lättning för arbetstagares bevisbörda kan på så sätt ha en tvistedrivande effekt. Det går även att utläsa från förarbetena att arbetsgivarorganisationerna var negativt inställda till regeln om delad bevisbörda eftersom reglerna öppnar upp för att oskyldiga arbetsgivare skadas samt att det har en tvistedrivande effekt. Utredningen menade däremot att frågan om bevisbörda måste ses mot bakgrund av att det är arbetsgivaren som i de

³³¹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52.

³³² Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52-53.

flesta fall kommer att ha den bästa tillgång till verksamhetsrelaterad information och därmed kommer att ha de bästa förutsättningarna att lägga fram bevis på sådana frågor.³³³

Reglerna om repressalieförbud kompletterar och delvis överlappar med arbetsmiljölovens regler om anställningsskydd och förbud mot trakasserier. Enligt § 15-7 arbetsmiljöloven krävs det saklig grund för uppsägning och en uppsägning i strid med repressalieförbudet enligt § 2-5 första stycket saknar grund enligt § 15-7. Detsamma tillämpas även för andra typer av repressalier såsom avsked, avstängning eller andra disciplinära åtgärder. Samma rättsliga förfarande är möjligt vid en uppsägning i strid med § 2-5 första stycket såsom för en uppsägning i strid med § 15-7. I detta sammanhang måste även tidsfristerna enligt § 17-4 beaktas, om inte dessa är uppfyllda kan tvisten istället lösas på grundval av § 2-5, dock endast med rätt till ersättning, jfr § 2-5 tredje stycket och § 15-12 första stycket. Enligt reglerna i arbetsmiljöloven § 15-12 kan uppsägningen då saklig grund saknas ogiltigförklaras på begäran av arbetstagaren. På så sätt kan reglerna sägas komplettera varandra eftersom § 2-5 tredje stycket endast ger rätt till skadestånd, om en arbetstagare har blivit uppsagd med anledning av varslning och vill ogiltigförklara uppsägningen bör arbetstagaren istället väcka talan med grund i § 15-7.³³⁴

För att en uppsägning enligt § 15-7 ska vara sakligt grundad med anledning av att en arbetstagare uttalat sig krävs att arbetstagaren överskridit sin lojalitetsplikt för att åtgärden inte ska skyddas av yttrandefriheten.³³⁵ Som ovan nämnts kan arbetstagaren anses ha brutit mot sin lojalitetsplikt om varslet inte skett på ett försvarligt sätt. Det bör dock nämnas att även om uppsägningen inte anses utgöra en repressalie i strid med § 2-5 första stycket t.ex. p.g.a. att försvarlighetskravet enligt § 2-4 inte anses vara uppfyllt, så innebär detta inte nödvändigtvis att uppsägningen varit sakligt grundad.³³⁶ På så sätt blir det tydligt att varslingsreglerna finns oberoende och påverkar inte det skydd som arbetstagare har mot ogrundade uppsägningar i allmänhet enligt § 15-7. Vidare krävs det även att lojalitetsbrottet ska uppnå en viss allvarlighetsgrad för att det ska föreligga saklig grund. För ett avsked krävs det enligt § 15-14 att arbetstagaren grovt åsidosatt sina förpliktelser. Sammanfattningsvis gäller en proportionalitetsprincip för bedömning av alla arbetsrättsliga åtgärder d.v.s. att de arbetsrättsliga åtgärderna måste vara rimliga i förhållande till hur allvarlig överträdelsen av

³³³ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 42, 44.

³³⁴ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52-53.

³³⁵ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21.

³³⁶ *Arbeidstilsynet, Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, 2007, s. 11.*

lojalitetsplikten är. Att arbetsgivare eller kollegor utsätter varslaren för trakasserier anses alltid vara förbjudet, se § 4-3.³³⁷

4.6 Interna rutiner och andra åtgärder för varslning

Det framgår av arbetsmiljøloven § 3-6 att arbetsgivaren har en plikt att upprätthålla rutiner för varslning eller vidta andra åtgärder som underlättar möjligheten att varsla. Plikten ligger även i linje med det systematiska arbetsmiljøarbetet som bedrivs i verksamheten enligt 3 kap. arbetsmiljøloven och tillhörande föreskrifter. Arbetsgivaren åläggs dels en skyldighet att bedöma behovet av åtgärder och dels att vidta sådana åtgärder i praktiken. Vidare så avser plikten intern varslning vilket innebär att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att vidta åtgärder i syfte att underlätta extern varslning.³³⁸

Plikten gäller endast i den utsträckningen som förhållandena i verksamheter kräver det. Bedömningen av om förhållandena i verksamheten kräver åtgärder görs utifrån en riskbedömning och en bedömning av yttrandefrihetsklimatet. Av § 3-1 framgår det att arbetsgivaren ska bedöma riskfaktorer i branschen med hänsyn till hälsa, säkerhet och trygghet. Riskbedömningen omfattar således t.ex. risker för liv och hälsa. De intressen som tillgodoses av bestämmelsen är därför *arbetsgivarens och arbetstagarnas intresse av en god arbetsmiljø och säkra arbetsförhållanden*. Ett annat exempel som nämns i förarbetena på vad som anses omfattas av riskbedömningen är korruption. Vilket skulle kunna tolkas som att arbetsgivaren är skyldig att beakta risker som även påverkar *allmänhetens intressen* av att missförhållanden kommer fram såsom *intresset av att motverka korruption och maktmissbruk eller intresset av enskildas hälsa och säkerhet*.³³⁹

Med rutiner avses olika former av riktlinjer, instruktioner och regler som anger t.ex. till vem det ska varslas, när det ska varslas och vilka etiska riktlinjer som gäller. Rutinerna ska även vara skriftliga och gjorts kända för arbetstagarna. Rutinerna får inte utformas så att de begränsar yttrandefriheten enligt grundlagen eller rätten att varsla enligt § 2-4 arbetsmiljøloven. De ska även uppfylla de krav som ställs i personupplysningsloven³⁴⁰ såsom krav på information och datasäkerhet samt att behandlingen av uppgifterna måste vara förenliga med det ursprungliga ändamålet. Att arbetsgivaren är skyldig att vidta andra åtgärder för att underlätta möjligheten att varsla, innebär exempelvis att frågor tas upp på ett

³³⁷ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21-22.

³³⁸ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 54.

³³⁹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 54.

³⁴⁰ Lov om behandling av personupplysningar (LOV-2000-04-14-31 (personupplysningsloven).

systematiskt sätt i medarbetarsamtal och i möten samt information till arbetstagare om hur kritik ska hanteras. Vid utformningen av rutiner och andra åtgärder ska arbetsgivaren konsultera med arbetstagarnas förtroendevalda.³⁴¹ Detta tillgodoser då *arbetstagarnas intresse av att på kollektiv nivå påverka sin arbetsituation*.

Av § 18-1 framgår det att det är Arbeidstilsynet som övervakar så att varslingsreglerna enligt §§ 2-4 och 3-6 följs. Arbeidstilsynet genomför kontroller och tillsyn över efterlevnaden av arbetsgivarens plikt att utarbeta rutiner eller vidta andra åtgärder för att underlätta varslning. Arbeidstilsynets ska bl.a. bedöma om det finns ett ytterligare behov av åtgärder och kan i förlängningen förelägga arbetsgivaren att vidta åtgärder. Avslutningsvis bör det nämnas att det endast är små verksamheter med få anställda som arbetsgivaren kan antas undantas plikten enligt § 3-6. Generellt sätt så krävs det väldigt lite för det ska uppstå en skyldighet för arbetsgivaren att inrätta någon form av kontrollsystem i verksamheten.³⁴²

4.7 Intresseavvägningen för visselblåsare i norsk praxis

Den praxis som går att hitta i den norska rätten rörande de nya varslingsbestämmelserna är framförallt fall som handlar om intern varslning. Vidare så återfinns avgörandena i de norska underinstanserna d.v.s. lagmannsrettene, då det än så länge inte finns några avgöranden från Norges Høyesterett.

För att avgöra om varslet skett på ett försvarligt sätt (forsvarlig fremgangsmåte) ingår det i bedömningen till vem arbetstagaren har varslat. Praxis kring bedömningen av arbetstagarens förfarande vad gäller intern varslning har berörts i ett fall från Borgarting lagmannsrett från 2009³⁴³ där en nyanställd tekniker varslat om ett antal delvis allvarliga missförhållanden och olämpliga ageranden vid verksamhetens avdelningskontor i Oslo. Missförhållandena berörde bl.a. brott mot stålskyddsföreskrifter och avsaknad av kontroller av svetsar i verksamheten. En anmälan hade först gjorts till avdelningschefen på kontoret i Oslo och när inte detta ledde till något resultat varslade arbetstagaren till VD:n på huvudkontoret i Stavern. När det inte heller då vidtogs några åtgärder varslade arbetstagaren till Arbeidstilsynet. Domstolen ansåg att detta var helt korrekt tillvägagångssätt.

Som ovan nämnts så finns det få avgöranden som berör fall där arbetstagaren varslat externt. I förarbetena så förespråkas att varslingen som utgångspunkt sker internt innan arbetstagaren

³⁴¹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 54.

³⁴² Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 54-55.

³⁴³ LB-2009-36995 (2009-10-08).

går ut externt med förhållandena. Eftersom det finns större risk för skada vid extern varslning anses rätten att varsla externt även vara snävare.³⁴⁴ Ett exempel på hur domstolen dömer i denna fråga finns i ett fall från 2009³⁴⁵ där en arbetstagare varslade om bristen på övertidsersättning i en tidningsintervju. Domstolen ansåg att arbetstagaren inte varslat på ett försvarligt sätt då den anställde var i dialog med arbetsgivaren berörande övertiden utan att ha meddelat tidningen om detta samt att arbetsgivaren kunde reda ut förhållandena internt innan arbetstagaren gick till tidningen. Det går att konstatera att detta resonemang ligger i linje med vad som framkommer enligt förarbetena.

Att den anställde var i aktsam god tro rörande uppgifternas riktighet ingår enligt förarbetena som ett led i bedömningen om varslingen skett på ett försvarligt sätt. En sådan bedömning av god tro behöver däremot inte nödvändigtvis grunda sig på premissen att arbetstagaren måste kunna bevisa att missförhållandena verkligen existerar.³⁴⁶ Det går att utläsa från praxis att rätten att varsla inte kräver att det faktiskt föreligger kritikvärdiga förhållanden (kritikkverdige forhold). I ett fall i Borgarting lagmannsrett 2011³⁴⁷ hade en inspektör vid Oslo fängelse varslat om elva missförhållanden i verksamheten och inspektören ansåg att det förekommit repressalier med anledning av varslet enligt § 2-5 arbeidsmiljøloven. Domstolen menade inledningsvis på att rätten att varsla först och främst tillkommer då det föreligger kritikvärdiga förhållanden, men framhåller samtidigt att varslning även är berättigat när den anställde har anledning att tro att det finns missförhållanden, även om det senare visar sig att så inte är fallet. Med denna utgångspunkt gjorde domstolen därför ingen ingående prövning av om uppgifterna varit korrekta i fallet.

Ett utav de förhållandena som arbetstagaren varslat om i det nyss nämnda fallet berörde en fängelsechef som fått ersättning för mertid utan att arbetstagaren var berättigad till detta. Domstolen tog inte ställning till om utbetalningen var berättigad, men kom fram till att arbetstagaren gjort rätt i att anmäla detta förhållande. Liknande bedömningar gjordes även i förhållande till de andra missförhållandena som arbetstagaren varslat om. Sammantaget ansågs majoriteten av förhållandena varit försvarliga d.v.s. att arbetstagaren var i aktsam god tro. Likartat tillvägagångssätt finns att hitta i en dom från 2009³⁴⁸ som gällde en arbetstagare som blivit uppsagd och hävdade att detta var en repressalie med anledning att arbetstagaren

³⁴⁴ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40-41.

³⁴⁵ TRON-2008-161599 (2009-03-06).

³⁴⁶ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 51.

³⁴⁷ LB-2010-40623 (2011-05-02).

³⁴⁸ LB-2008-184675 (2009-05-27).

varslet om arbetstid och ersättning för övertid. Domstolen gjorde inte heller här någon ingående bedömning om huruvida de påstådda missförhållandena faktiskt varit riktiga.

Det går att konstatera att begreppet kritikvärdiga förhållanden tolkas väldigt brett och att något krav på uppgifternas riktighet inte betonas i praxis. Detta skulle då stämma överens med det som förespråkas i förarbetena. Det finns däremot exempel på avgörande där uppgifternas riktighet har haft en mer avgörande betydelse såsom i fallet ovan från 2009³⁴⁹, då domstolen konstaterar att om det faktiskt föreligger missförhållanden så får detta en inverkan på huruvida det var rätt att varsla. Det finns även andra avgöranden³⁵⁰ där domstolen har gått längre i bedömningen om uppgifternas riktighet och kravet på god tro. Det går inte att utläsa exakt vad som anses vara att varslet skett på ett försvarligt sätt enligt praxis, men det går att se att vikt läggs både på sättet arbetstagaren varslat och att det måste anses vara försvarligt. En annan sak som kan få betydelse för bedömningen är om arbetstagaren inledningsvis varslat internt innan arbetstagaren varslar externt.

Det betonas i förarbetena att förvarlighetsbedömningen syntes vara mer till fördel för *arbetstagarens intressen*. Efter en genomgång av praxis går det att säga att så även verkar vara fallet i praktiken. Domstolarna tar inte ställning till uppgifternas riktighet vilket motverkar *arbetsgivarens intresse av att uppgifter med begränsad sanningshalt inte kommer ut som kan skada arbetsgivaren*. Att domstolen lägger vikt vid hur arbetstagaren varslat d.v.s. att en varsling ska som huvudregel ske internt först kan däremot ses till arbetsgivarens fördel i denna fråga, eftersom detta ger arbetsgivaren en chans att reda ut förhållandena innan skada uppstår vid en extern varsling. Det är därav av avgörande betydelse för *arbetsgivarens intressen* att praxis förespråkar intern varsling som utgångspunkt.

Vad som ska anses utgöra repressalier enligt praxis har behandlats i ett antal avgöranden. I fallet från 2009³⁵¹ var frågan om arbetstagaren med anledning av varslingen blivit utsatt för ett flertal repressalier av avdelningschefen i Oslo. Repressalierna bestod av bl.a. trakasserier, mobbing och utfrysning. Domstolen fann att arbetstagaren blivit utsatt för sådana repressalier som omfattas av § 2-5 arbetsmiljøloven och var berättigad till skadestånd. Domstolen framförde att även om det är något oklart vad i detalj som arbetstagaren blivit utsatt för, är det ingen tvekan om att arbetstagaren vid flera tillfällen blivit utsatt för repressalier. Det fanns även anledning att tro att det förelåg ett samband med tiden för varslet och repressalierna.

³⁴⁹ LB-2009-36995 (2009-10-08).

³⁵⁰ Se bl.a. LA-2009-57115 (2009-11-02) och TBERG-2007-136244 (2008-07-07).

³⁵¹ LB-2009-36995 (2009-10-08).

Domstolen fann med hänsyn till reglerna om delad bevisbörda att arbetsgivaren inte lyckats visa på att åtgärderna grundade sig i andra faktorer än själva varslet.

Åtgärder som hänför sig till arbetsgivarens arbetsledningsrätt har även i ett antal avgöranden framförts utgöra repressalier. Avstängning av en arbetstagare från arbetsgivarens sida ansågs utgöra repressalier som omfattas av § 2-5 i ett fall i Agder lagmannsrett från 2009³⁵², då kommunen inte kunde visa på att åtgärderna grundade sig i andra förhållanden än varslet. I fallet som behandlas ovan från Borgarting lagmannsrett 2011³⁵³ berördes även frågan om repressalier med koppling till arbetsledningsrätten. Arbetstagaren hävdade att han hade blivit övervakad genom att arbetsgivaren hade infört regler för utlåning av dokument. Domstolen menade att med anledning av arkivets karaktär som krävde att material behandlas med försiktighet och med begränsad åtkomst, så ansågs åtgärden som förnuftig och ligga inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Domstolen kom därav fram till att åtgärden inte var en repressalie till följd av varslingen. Att det fanns en närhet i tiden d.v.s. att övervakningen infördes ett år efter varslingen räckte inte ensamt för att det skulle finnas anledning att tro att åtgärden utgjorde ett straff. I detta fall lyckades alltså arbetsgivaren bevisa att åtgärden grundade sig i andra faktorer än varslet.

4.8 Erfarenheter av de nya varslingsreglerna

Ett av de huvudsakliga syftena med de nya varslingsreglerna var att signalera att varsling både är lagligt och önskvärt.³⁵⁴ De allmänna erfarenheterna av de nya varslingsreglerna är att det inte längre råder någon tvekan om att arbetstagare har rätt till skydd vid varsling. Reglerna har således indirekt bidragit till en ökad yttrandefrihet samt påverkat ”varslingskulturen” i verksamheterna.³⁵⁵ Eftersom de norska varslingsreglerna är så pass nya är det svårt att säga något om utvecklingen över tid. Däremot så går det att säga att under de senaste åren så har antalet arbetstagare som varslar ökat och att värdet av att varsla i större grad har uppmärksammas, vilket ändringarna både i arbeidsmiljøloven och i Grunnloven § 100 troligtvis har bidragit till. Vid en jämförelse med andra länder i Norden så har Norge en omfattande lagstiftning för visseblåsare som omfattar arbetstagare både i den privata och offentliga sektorn.³⁵⁶

³⁵² LA-2009-57115 (2009-11-02).

³⁵³ LB-2010-40623 (2011-05-02).

³⁵⁴ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7.

³⁵⁵ Arntzen de Besche Advokatfirma AS, *Rapport til Arbeidsdepartementet: Evaluering av varslingsreglene*, 2013, s. 7.

³⁵⁶ Forskningsinstituttet Fafo, *Evaluering av varslingsbestemmelsene*, Fafo-rapport 2014:05, 2014, s. 185-187.

Fler verksamheter har utarbetat särskilda rutiner för varslning vilket bidragit till att det gjort det tryggare och enklare att slå larm om missförhållanden. Det föreligger dock ett behov av att ytterligare diskutera varslingsreglernas innebörd på enskilda arbetsplatser t.ex. är det nödvändigt att diskutera hur missförhållanden ska förstås och hur de ska hanteras på olika nivåer i verksamheten. Det finns även ett behov av att klargöra vissa gränsdragningar mellan bl.a. trakasserier av kollegor och interna personkonflikter samt professionell oenighet och kritikvärdiga förhållanden m.m.³⁵⁷ Det är tveksamt om skyddet mot repressalier såsom uppsägning skulle ha förstärkts genom varslingsreglerna, utan förstärkningen av skyddet för visselblåsare gäller främst andra typer av repressalier såsom trakasserier eller olika typer av negativ särbehandling.³⁵⁸

Efter en genomgång av praxis som gjordes 2013 konstaterades att varslingsreglerna i huvudsak fungerar som det var tänkt. Det föreslås därför inga förändringar av reglerna. Antalet ärenden som berör varslning har ökat betydligt i de norska domstolarna p.g.a. de nya varslingsreglerna. En anledning till att ärendena har ökat tros vara en ökad kunskap om rätten att varsla bland anställda, arbetsgivare, tillsynsmyndigheter, advokater och domstolar. Bedömningen av fall som berör varslare har även förenklats i domstolarna och det går att se att domstolarna följer försvarlighetsbedömningen i enighet med intentionerna i förarbetena.³⁵⁹

I många fall har domstolen kommit fram till att varslingen varit försvarlig men att det inte har förekommit repressalier, detta går att se i många av de fall som behandlats i föregående avsnitt. Det är också vanligt att varslning tas upp som en ytterligare grund vid en annan arbetstvist t.ex. uppsägningstvister d.v.s. att varslningstvister sällan enbart handlar om varslning. Vidare så kan de nya reglerna främst sägas gynna *arbetstagarnas intressen*, då arbetstagares yttrandefrihet har getts större tyngd och betoningen på lojalitet har minskat i praxis. Vid fall där domstolen bedömt att arbetsledningsbeslut var repressalier som en följd av varslning, har arbetsledningsbesluten kunnat angripas för att de strider mot de allmänna krav som finns i norsk rätt. Dessa allmänna krav är att arbetsledningsbeslut ska vara sakliga och inte få vara grundade på ovidkommande hänsyn.³⁶⁰

Arbetsgivarorganisationen Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) och den norska fackliga organisationen LO verkar i stort vara överens om att varslingsreglerna fungerar bra.

³⁵⁷ Fafo, 2014, s.153, 200-201.

³⁵⁸ SOU 2014:31, s. 160.

³⁵⁹ Arntzen de Besche, 2013, s. 6-7.

³⁶⁰ Arntzen de Besche, 2013, s. 7, 9-10.

Intressenterna anser att kravet på försvarligt sätt är lämpligt och ändamålsenligt. De har ordnat gemensamma seminarier runt om i Norge i syfte att sprida kunskap och information om de nya reglerna. Det finns även de som är kritiska till försvarlighetskravet och som anser att det ställer för höga krav på varslaren. Dessa kritiker är bl.a. vissa media representanter, enskilda organisationer och forskare.³⁶¹ Att representanterna från arbetstagar- och arbetsgivarsidan är i stort sett eniga skulle kunna tolkas som att reglerna tillgodoser i tillräcklig utsträckning båda sidors intressen i fråga om visselblåsning.

5. Analys - Hur skulle det påverka intresseavvägningen om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visselblåsare?

I detta kapitel sker en analys av hur intresseavvägningen skulle påverkas om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för reglering av visselblåsare. Den föreslagna utformningen för regleringen av visselblåsare i SOU 2014:31 kommer även att avslutningsvis analyseras mot bakgrund av de norska varslingsreglerna.

Det finns en del skillnader i vilka intressen som ligger till grund för regleringen för visselblåsare i Norge i jämförelse med Sverige. En bidragande faktor till intresset av att införa en skyddsreglering för varslare i Norge var uppmaningar från internationella rättsakter vilket även inkluderar EU-rätten. Trots att Norge inte är medlemmar i EU så påverkas de genom EES-rätten bl.a. genom att EFTA-länderna fortlöpande anpassar sig till utvecklingen i EU med nya förordningar och direktiv m.m. Norge är även bunden av Europakonventionen. Den norska grundlagens § 100 anses däremot ge ett starkare skydd för de anställdas yttrandefrihet än vad som föreskrivs i Europakonventionen, eftersom reglerna direkt binder både offentliga och privata arbetsgivare. Detta ger då privata arbetstagar ett starkare skydd eftersom Europakonventionen enbart till viss del kan sägas skydda privata arbetstagar i förhållande till deras arbetsgivare. Den norska grundlagen tillgodoser på så sätt i större utsträckning privata arbetstgares intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet.

Det generella skyddet för yttrandefriheten utgörs av Grunnloven § 100 i Norge, medan skyddet specifikt för varslare regleras i arbeidsmiljøloven § 2-4, § 2-5 och § 3-6. Eftersom bestämmelserna i arbeidsmiljøloven gäller alla företag inom både offentliga och privata verksamheter och för alla arbetstagar, tillgodoses både offentliga och privata arbetstgares

³⁶¹ SOU 2014:31, s. 161- 162.

intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet genom att varsla. I Sverige så är det främst arbetstagarnas intresse av yttrandefrihet som ligger till grund för regleringen för offentligt anställda, medan det föreligger ett mer jämt intresseförhållande på den privata arbetsmarknaden då arbetstagares intressen ställs mot arbetsgivarens intressen av bl.a. lojalitet. En utgångspunkt i norsk rätt är att alla arbetstagare har lika rätt till yttrandefrihet och vid jämförelse med den svenska rätten så har offentliga arbetstagare större möjligheter att utnyttja sin yttrandefrihet än vad privata arbetstagare har. Detta beror på att offentligt anställda dels har ett starkare skydd mot ingrepp i sin yttrandefrihet samt att de inte har en lika långtgående lojalitetsplikt som privata arbetstagare har. En anledning till varför inte den norska rätten skiljer på offentligt och privata arbetstagares möjligheter att utnyttja sin yttrandefrihet har troligtvis att göra med att lojalitetsplikten i princip är densamma för privata såsom för offentliga arbetstagare. Av den anledningen så finns det heller ingen anledning till att göra åtskillnad på offentlig och privat sektor när det gäller gränserna för yttrandefriheten i den norska rätten.

Enligt § 2-4 andra stycket arbeidsmiljøloven ska varslingen ha skett på ett försvarligt sätt. Regeln tar hänsyn till arbetsgivarens intresse av lojalitet hos den anställde, då den fungerar som en säkerhetsventil för att skydda mot onödiga skador på arbetsgivarens verksamhet. De intressen som däremot främst ligger till grund för försvarlighetsbedömningen är arbetstagares intresse av yttrandefrihet, då bedömningen av vad som anses vara försvarligt främst gynnar arbetstagarnas intressen. De intressen som tillgodoses av repressalieförbudet enligt § 2-5 är arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier som har sin grund i varslingen, genom att § 2-5 förbjuder att repressalier vidtas mot arbetstagare som har utnyttjat sin rätt att varsla enligt § 2-4. För att arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier ska tillgodoses krävs att arbetstagaren vid tvist uppfyller sin bevisbörda och att repressalien var en följd av varslingen. Regeln om delad bevisbörda innebär däremot en fördel för arbetstagares intressen, då regel ställer högre krav på arbetsgivaren än arbetstagaren i fråga om att framlägga bevis. De intressen som ligger till grund för reglerna om interna rutiner och andra åtgärder för varsling enligt § 3-6 arbeidsmiljøloven är främst arbetsgivarens och arbetstagares intresse av en god arbetsmiljö och säkra arbetsförhållanden.

Kravet på försvarligt sätt kan efter en genomgång av praxis även sägas vara mer till fördel för arbetstagares intresse av yttrandefrihet. Domstolen prövar först om varslingen är försvarlig. Vid bedömningen av aktsam god tro rörande uppgifternas riktighet så är det enligt praxis inte avgörande om det senare visar sig att uppgifterna inte varit korrekta. Kravet på försvarlighet

får således inte antas vara begränsande för arbetstagares rätt att varsla. Däremot kan till vem arbetstagaren har varslat få viss betydelse för bedömningen eftersom huvudregeln är att arbetstagaren bör varsla internt först. För arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren lojal och att företagsinterna uppgifter inte kommer ut som kan skada arbetsgivaren, kan denna del i bedömningen få en avgörande betydelse. Sammanfattningsvis så kan det dock konstateras att kravet på försvarlighet inte är särskilt svårt för arbetstagaren att uppnå i samband med varsling.

Den andra delen i domstolens prövning berör huruvida arbetstagaren blivit drabbad av repressalier som en följd av att arbetstagaren varslat. Det är även i detta skede som arbetsgivaren riskerar att bli skadeståndsskyldig, förutsatt att arbetstagaren blivit drabbad av sådan repressalie som omfattas av § 2-5 arbetsmiljøloven. Som ovan nämnts så har arbetstagare en bevislättnad, medan arbetsgivaren måste kunna bevisa att åtgärden grundade sig i andra faktorer än varslet d.v.s. att det inte föreligger ett orsakssamband. Om arbetsgivaren däremot kan göra detta räcker det inte för arbetstagaren att visa på att det finns en närhet i tiden. Att det finns ett tidssamband räcker således inte för att det ensamt ska utgöra en anledning att tro att åtgärden var ett straff, eftersom domstolen även tar hänsyn till verksamhetens behov i bedömningen.

Av det ovan så går det att konstatera att även då den första prövningen d.v.s. huruvida varslingen varit försvarlig syntes vara mer till fördel för arbetstagarens intressen, så behöver nödvändigtvis inte detta påverka arbetsgivarens intressen i den andra prövningen. Det är relativt vanligt att domstolen kommer fram till att varslingen varit försvarlig, men att arbetstagaren inte blivit drabbad av repressalier som avses i § 2-5 arbetsmiljøloven. Arbetsgivarens intressen finns således med i domstolens intresseavvägning även om dessa inte framkommer lika mycket som arbetstagarens. Att domstolarna ger yttrandefriheten större tyngd och att betoningen på lojalitet har minskat i praxis måste ändå i det stora hela tyda på att det är yttrandefriheten som främst ligger till grund för regleringen. Både NHO och norska LO är överens om att varslingsreglerna fungerar bra och att representanterna från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan anser detta tyder på att reglerna i tillräcklig utsträckning tillgodoser båda sidors intressen.

Om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för visselblåsare så verkar det som att det främst är privata arbetstagares intressen som kommer att påverkas av regleringen. Arbetstagares intresse av yttrandefrihet är redan det intresse som främst ligger till grund för

regleringen i den offentliga sektorn och detta intresse kommer troligtvis även framkomma mer i den privata sektorn. Huruvida arbetstagare kommer att få starkare skydd eller vad de praktiska konsekvenserna kommer att bli är svårare att förutspå. Förmodligen kommer stärkt skydd främst gälla med avseende på andra typer av repressalier än uppsägningar, eftersom privata arbetstagare redan har ett starkt skydd mot ogrundade uppsägningar enligt LAS. Erfarenheterna från de norska varslingsbestämmelserna är att anställningsskyddet i sig vad gäller uppsägning inte verkar ha förstärkts, utan det stärka skyddet gäller främst andra typer av repressalier såsom trakasserier eller olika typer av negativ särbehandling. Privata arbetstagares intresse av att inte bli drabbad av repressalier skulle tillgodoses i större utsträckning eftersom fler repressalier skulle anses vara olovliga. Som nämnts ovan så är offentligt anställda genom meddelarskyddet redan skyddade mot mindre ingripande åtgärder och deras intresse av att inte bli drabbade av repressalier kan därför antas påverkas i mindre utsträckning.

Om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för visselblåsare så skulle det även vara troligt att intresseavvägningen skulle påverkas på ett mer indirekt sätt d.v.s. att yttrandefriheten skulle stärkas genom att arbetstagare blir säkra på att de har rätt att slå larm. Detta är något som kan på längre sikt bidra till känslan av ”högre tak” både i den privata och offentliga sektorn. Trots att offentligt anställda har ett starkt meddelarskydd så finns det undersökningar som visar på att det inte är så högt i tak som det kan finnas anledning att tro. Det finns en osäkerhet kring rätten att slå larm om missförhållanden och att framföra kritik.³⁶²

En annan trolig effekt är att antalet ärenden som berör arbetstagare som slår larm kommer att öka i domstolarna som en effekt utav ökad kunskap om rätten att slå larm, men även att arbetstagaren tar upp larmet som en ytterligare grund vid en annan arbetstvist t.ex. uppsägningstvister. Anledningen till varför arbetstagare åberopar repressalier till följd av larmet som ytterligare en grund vid en annan tvist kan vara i syfte att förbättra sin ställning, vilket är lätt för arbetstagaren att göra med utgångspunkt i den bevislättning som beskrivits ovan. Regeln om delad bevisbörda har på så sätt en tvistedrivande effekt. Av de norska erfarenheterna går det att utläsa att även intresseavvägningen i praxis kan antas förändras mot att mer tyngd läggs på arbetstagarens intresse av yttrandefrihet och mindre på arbetsgivarens intresse av lojalitet.

³⁶² Se exempelvis fackförbundet ST:s rapport, *Öppenhet på villovägar?: en rapport om meddelarfrihet och öppenhet inom stat och myndigheter*, 2014-05-15.

Vid utformningen av det förstärka skyddet för visselblåsare som föreslås i SOU 2014:31 nämndes att Norge var av särskilt intresse ur ett svenskt perspektiv mot bakgrund av de nordiska ländernas likheter.³⁶³ Vid en genomgång av den förslagna regleringen så går det att se många likheter med den norska utformningen och även en del skillnader. Det kan därför vara intressant att titta lite närmare på den förslagna regleringen mot bakgrund av den norska regleringen för visselblåsare.

Liksom i den norska regleringen ska skyddet omfatta både offentliga och privata arbetstagare, vilket inkluderar även tidsbegränsade anställda. Bemanningsanställda och egenföretagare ska däremot inte omfattas av skyddet, vilket innebär att deras intressen inte kommer att tillgodoses av regleringen. Det påpekas i utredningen att det däremot kan finnas anledning att överväga en utvidgning av tillämpningsområdet till att även omfatta dessa grupper vid ett senare tillfälle.³⁶⁴ I många remissvar från de fackliga organisationerna så nämns att det är önskvärt att ge inhyrda arbetstagare någon form av skydd. En anledning till detta är då de har en svagare ställning i förhållande till kundföretaget. Ett ytterligare skäl för att ge bemanningsanställda skydd är att det annars ger arbetsgivare incitament att välja att hyra in arbetskraft i stället för att anställa när arbetskraftsbehov uppstår. Hur detta skydd skulle utformas ges det dock inga exempel på.³⁶⁵

I utredningen så diskuteras möjligheten att införa en reglering som innebär att inhyrda arbetstagare ska jämsställas med arbetstagare i inhyrarens verksamhet, men menar att lagens tillämpningsområde inte borde utvidgas på ett sådant sätt. Anledningen till detta är att ett förstärkt skydd inte skulle kunna uppnås med enbart arbetsrättslig lagstiftning, eftersom det inte föreligger ett anställningsförhållande mellan den inhyrda arbetstagare och den inhyrande verksamheten. Istället skulle en reglering riskera att ingripa i avtalsförhållandet mellan bemanningsföretaget och det inhyrande företaget.³⁶⁶

En skillnad från den norska regleringen berör vilka förhållanden arbetstagaren kan slå larm om. För att arbetstagare ska få skydd föreslår utredningen ett krav på att larmet ska avse allvarliga missförhållanden vilket både ska gälla vid interna och externa larm. Med allvarliga missförhållanden avses förhållanden som skäligen kan misstänkas avse brott på vilket

³⁶³ SOU 2014:31, s. 48.

³⁶⁴ SOU 2014:31, s. 226-229.

³⁶⁵ Se exempelvis TCO:s remissvar, 2014, .s. 4-5, SACO:s remissvar, 2014, s. 2 och Akademiker förbundet SSR, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Stockholm, 2014-10-23, s. 2.

³⁶⁶ SOU 2014:31, s. 227-228.

fängelse kan följa eller annat därmed jämförligt missförhållande. I norsk rätt tolkas kritikvärdiga förhållanden relativt brett och omfattar mindre allvarliga missförhållanden. De norska erfarenheterna pekar på att en reglering som omfattar även missförhållanden av mindre allvarlig karaktär riskerar att vara tvistedrivande och istället leda till tvister om missnöjesyttringar och konflikter mellan arbetstagare, snarare än larm om missförhållanden inom verksamheten. Genom att begränsa det stärka skyddet till att endast gälla larm om allvarliga missförhållanden bör det enligt utredningens mening minska risken för en sådan typ av effekt.³⁶⁷ Många av de fackliga organisationerna är kritiska till att lagen endast ska ge skydd för allvarliga missförhållanden och anser bl.a. att detta skulle begränsa lagens skydd för mycket. Det skulle även föranleda en osäkerhet om vad som omfattas av begreppet allvarliga missförhållanden och om larm skulle omfattas av lagens skydd, vilket kan riskera att arbetstagare istället avstår från att slå larm.³⁶⁸

Den nya regleringen ska inte begränsa det skydd som arbetstagare har enligt annan rätt, utan syftar till att endast ge stärkt skydd för arbetstagare som slår larm d.v.s. utöver det skydd för följer av annan lagstiftning. Regleringen inskränker således inte reglerna om meddelarskydd för offentligt anställda. Utredningen har dock valt att det inte ska införas någon särskild reglering i lagen som berör frågan om hur lagen förhåller sig till annan lagstiftning.³⁶⁹ I en del remissvar går det att utläsa att det finns en viss oro för att den nya regleringen kan skapa en osäkerhet kring omfattningen av meddelarskyddet för offentligt anställda, eftersom det föreslagna skyddet i vissa delar är mer inskränkt än meddelarskyddet. Kravet på allvarliga missförhållanden har nämnts t.ex. som något som kan uppfattas som svårtillämplig för enskilda samt att meddelarfriheten ger rätten att meddela uppgifter i vilket ämne som helst för publicering.³⁷⁰

Att offentligt anställda först bör vända sig till arbetsgivaren innan arbetstagaren vänder sig externt finns det heller inga krav på enligt meddelarfriheten. Att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över visselblåsarrutiner skapar gränsdragningsfrågor i förhållande till andra myndigheter såsom JK och JO, som utövar tillsynen när det gäller yttrande och

³⁶⁷ SOU 2014:31, s. 244-246.

³⁶⁸ Se bl.a. TCO:s remissvar, 2014, s. 5-6, LO:s remissvar, 2014, s. 1, SACO:s remissvar, 2014, s. 2.

³⁶⁹ SOU 2014:31, s. 219, 223, 307.

³⁷⁰ Justitiekanslern (JK), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 5488-14-80, Stockholm, 2014-10-28, s. 1.

meddelarfriheten idag.³⁷¹ Enligt den föreslagna regleringen har arbetsgivaren en skyldighet att införa rutiner för interna larm i den utsträckningen verksamheten kräver det, dock uppställs det inga formella krav på hur denna skyldighet ska uppnås.³⁷² En avsaknad av den närmare regleringen av utsträckningen av rutinerna kan innebära att de rutiner som införs i den offentliga sektorn har en begränsande inverkan på offentligt anställdas meddelarfrihet.³⁷³

Enligt den norska regleringen är varslning till en facklig representant alltid försvarligt. Kravet på allvarliga missförhållanden ska enligt utredningens förslag även gälla larm till en facklig organisation, dock krävs inget kunskapsunderlag för uppgifternas riktighet. För att få stärkt skydd vid larm till facket ställs det även krav på att arbetstagaren är medlem i facket samt att facket har kollektivavtal med arbetsgivaren. Lagen ska dock inte hindra arbetstagare från att rådgöra med sitt förbund eller på annat sätt påverka hur fackliga förtroendemän hanterar information från medlemmar.³⁷⁴ De fackliga organisationerna har även varit kritiska till detta och menar att arbetstagare ska få skydd oavsett om det är allvarliga missförhållanden eller om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Det anses även vara oklart vilken roll facket skulle ha då arbetstagaren slår larm till den fackliga organisationen, t.ex. om den fackliga representanten ska föra larmet vidare till arbetsgivaren som ett anonymt larm och på så sätt förhindra risken för att arbetstagaren drabbas av repressalier från arbetsgivaren. Det befaras dock att det kommer innebära problem att upprätthålla anonymiteten för den som ursprungligen larmade, beroende på bl.a. storleken på arbetsplatsen samt antalet anställda som har insyn och tillgång till sådan information som larmet avser.³⁷⁵

En anledning till varför en arbetstagare skulle föredra att vända sig till facket kan vara att det känns svårt att behöva stå ensam i en situation såsom visseblåsning och att få hjälp och stöd från fackets sida kan troligtvis underlätta arbetstagarens position. Jag kan anse att facket inte framkommer tillräckligt i situationer där en arbetstagare slagit larm och de borde således inta en större roll. Facket har de rätta verktygen för att kunna påverka arbetsgivaren, vilket den enskilda arbetstagaren inte har på samma sätt. Eftersom arbetsmarknadssystemet är uppbyggt på relationerna mellan arbetsmarknadsparterna, med ett kollektiv på arbetstagar sidan, så

³⁷¹ Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), *Visselblåsare - stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 14-3957, Stockholm, 2014-10-17, s. 2.

³⁷² SOU 2014:31, s. 317, 324.

³⁷³ Justitieombudsmannen (JO), *Visselblåsare - stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)*, Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 57-2014, Stockholm, 2014-10-29, s. 1-3.

³⁷⁴ SOU 2014:31, s. 259-261.

³⁷⁵ TCO:s remissvar, 2014, s. 8-9.

känns det även motiverat att arbetstagare i dessa frågor ska känna att facket står bakom arbetstagaren. Att arbetstagaren själv ska stå till svars och behöva gå till t.ex. media överensstämmer inte med den ideologi som det svenska arbetsmarknadssystemet bygger på. På så sätt kan arbetstagaren sägas vara beroende av den fackliga organisationen för att arbetstagarens intressen ska kunna tillgodoses.

Det framkommer av det ovan sagda att det är oklart vilken roll den fackliga organisationen har i samband med visselblåsning. Det torde dock vara fel att lagreglera fackets skyldigheter i förhållande till enskilda medlemmar d.v.s. införa reglering som innebär att facket måste ta mer ansvar för enskilda medlemmar vid situationer såsom visselblåsning, eftersom det största intresset ändå är att tillgodose medlemmarnas gemensamma intresse. Som nämnts kan konflikt uppstå när en enskild arbetstagare vill lämna ut uppgifter som skadar företaget vilket skapar negativa reaktioner från övriga arbetstagare på företaget, då det kan riskera att arbetsgivaren behöver säga upp arbetstagare. Jag tror att facket lätt kan hamna i dessa typer av lojalitetskriser d.v.s. å ena sidan representerar man arbetstagaren och å andra sidan hela arbetsplatsen. Det kan ändå finnas en anledning att överväga någon form av reglering, eftersom den svagaste parten ändå får antas vara den enskilde arbetstagaren vid en situation som visselblåsning. Om facket representerar den enskilde och bidrar till att missförhållandena blev åtgärdade eller utredda på ett tidigare stadium, så hade arbetstagaren inte känt sig tvungen att gå till media och skadorna för arbetsgivaren hade även minimerats.

Liksom regleringen i Norge föreslår utredningen en plikt för arbetsgivaren att upprätta rutiner för interna larm om missförhållanden eller vidta andra åtgärder som underlättar sådana larm. Det är vidare Arbetsmiljöverket som bör utöva tillsyn över skyldighetens efterlevnad.³⁷⁶ Att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsynen har av arbetsgivarorganisationerna kritiserats i remissvaren då risken finns att Arbetsmiljöverket kommer med synpunkter på den konkreta utformningen av rutiner. Hur rutiner avseende rapportering för interna kanaler hanteras och utformas bör vara en fråga för företaget eftersom de även har kunskapen om den egna verksamhetens förutsättningar. Att Arbetsmiljöverket som utomstående part har möjlighet att påverka i dessa frågor kan komma att skapa svårigheter för arbetsgivaren och dennes verksamhet.³⁷⁷ Ytterligare likheter med den norska regleringen som kan nämnas är vilka repressalier arbetstagare ska skyddas mot som en följd av larmet, det krävs även ett

³⁷⁶ SOU 2014:31, s. 320-321, 326.

³⁷⁷ SN:s remissvar, 2014, s. 11-12.

orsakssamband som vid en bedömning utgår från en delad bevisregel enligt diskrimineringslagens mönster.³⁷⁸

Det ska bli intressant att se om det blir något stärkt skydd för visselblåsare i svensk rätt och om den nya regleringen i så fall får liknande effekter som går att utläsa från de erfarenheter som de nya varslingsreglerna i Norge har fått, då den föreslagna regleringen har vissa likheter med den norska regleringen. Om förslaget antas skulle det även vara intressant att göra en vidare analys för hur intresseavvägningen påverkats genom den nya regleringen i förhållande till den nuvarande. Vilka intressen som bör skyddas i samband med visselblåsare beror på vilka intressen som i olika avseende värderas högst. Det går att konstatera att arbetstagares yttrandefrihet i fler avseenden än andra intressen värderas högre i samband med reglering av visselblåsare och det är troligt att detta intresse kommer att få mer plats i intresseavvägningen genom den föreslagna nya regleringen. Yttrandefriheten är det som gör visselblåsning möjligt, vilket även gör det naturligt att arbetstagares yttrandefrihet är det intresse som framkommer mest i frågor som berör reglering av visselblåsare.

Jag tror att mycket handlar om kompromisser d.v.s. att även om yttrandefriheten i fler fall värderas högst så kommer det i en intresseavvägning alltid finnas andra intressen att ta hänsyn till. Detta medverkar till att en reglering av visselblåsare till stor del kan tillgodose intresset av yttrandefriheten, men aldrig fullt ut. Vid en närmare blick på hur arbetsmarknaden fungerar idag så går det att se att det även här handlar till stor del om kompromisser. Exempelvis vid förhandlingar, om det så är kollektivavtalsförhandlingar eller en tvisteförhandling, så handlar det om att komma överens och oftast handlar det om kompromisslösningar där parterna mer eller mindre får sina intressen tillgodosedda. Eftersom det ser ut på det sättet i praktiken så är det även troligt att även rätten ger exempel på intresseavvägningar.

6. Slutsatser

De intressenters intressen som ligger till grund för regleringarna kring visselblåsare i Sverige är flera och vilka som framkommer mer eller mindre beror även på om det är privat eller offentlig sektor samt vilken anställningsform som föreligger. Yttrandefriheten är det intresse som främst framkommer i den offentliga sektorn eftersom offentligt anställda omfattas av ett starkt meddelarskydd, som innebär att en myndighet i regel inte kan ingripa mot en anställd för att denne har utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet. Enligt praxis är det endast i

³⁷⁸ SOU 2014:31, s. 279-284, 301.

ytterlighetssituationer som det är aktuellt med en intresseavvägning vilket innebär att domstolen endast tar hänsyn till arbetsgivarens intressen i undantagsfall.

Meddelarskyddet gäller inte i förhållandet mellan privatanställda och deras arbetsgivare, vilket beror på att bestämmelserna enligt grundlagarna tillämpas av det allmänna i förhållande till enskilda. På den privata arbetsmarknaden föreligger ett mer jämt intresseförhållande då arbetstagarens intressen ställs mot arbetsgivarens intressen av bl.a. lojalitet hos den anställda. Privatanställda omfattas även av en inneboende lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet, som även innefattar en tystnadsplikt, vilket kan begränsa arbetstagarens yttrandefrihet. Vilka intressen som tillgodoses enligt praxis kan variera från fall till fall eftersom det som är avgörande är vilka omständigheter som föreligger.

Det mest framträdande intresset bakom regleringarna kring visselblåsare och som inte har behandlats som en intressekonflikt i denna uppsats är intresset av att missförhållanden kommer fram och kan åtgärdas. Detta tycks bli tydligt vid en överblick av de olika reglerna som på olika sätt försöker tillvarata på de olika intressenternas intressen, så att målet kan uppnås på ett sätt som i så stor utsträckning som möjligt tillgodoser alla intressenters intressen.

Det generella skyddet för yttrandefriheten utgörs av Grunnloven § 100 i Norge, medan skyddet specifikt för varslare regleras i arbeidsmiljøloven § 2-4, § 2-5 och § 3-6. Eftersom bestämmelserna i arbeidsmiljøloven gäller alla företag inom både offentliga och privata verksamheter och för alla arbetstagare, tillgodoses både offentliga och privata arbetstagares intresse av att kunna utnyttja sin yttrandefrihet genom att varsla. Eftersom utsträckningen av lojalitetsplikten i princip är densamma för privata såsom för offentliga arbetstagare i Norge så har det inte heller funnits någon anledning till att göra åtskillnad på offentlig och privat sektor när det gäller gränserna för yttrandefriheten.

Enligt arbeidsmiljøloven ska varslingen ha skett på ett försvarligt sätt. Bedömningen av vad som anses vara försvarligt gynnar främst arbetstagarnas intressen. Vid en prövning om huruvida arbetstagaren blivit drabbad av repressalier som en följd av att arbetstagaren varslat har arbetstagare en bevislättning, medan arbetsgivaren måste kunna bevisa att åtgärden grundade sig i andra faktorer än varslet d.v.s. att det inte föreligger ett orsakssamband. Det är relativt vanligt att domstolen kommer fram till att varslingen varit försvarlig, men att arbetstagaren inte blivit drabbad av repressalier. Arbetsgivarens intressen finns med i domstolens intresseavvägning även om dessa inte framkommer lika mycket som

arbetstagarens. Att domstolarna ger yttrandefriheten större tyngd och att betoningen på lojalitet har minskat i praxis innebär att det ändå främst är yttrandefriheten som ligger till grund för regleringen.

Om Sverige skulle ta efter den norska rättens utformning för visselblåsare så skulle det få följden av att yttrandefriheten kommer att framkomma mer i den privata sektorn än vad den gör idag. Ett stärkt skydd skulle vidare främst gälla med avseende på andra typer av repressalier än uppsägningar såsom trakasserier eller olika typer av negativ särbehandling. Intresseavvägningen skulle även påverkas på ett mer indirekt sätt d.v.s. att yttrandefriheten skulle stärkas genom att arbetstagare blir säkra på att de har rätt att slå larm. Antalet ärenden som berör arbetstagare som slår larm kommer troligtvis även att öka i domstolarna som en effekt utav ökad kunskap om rätten att slå larm, men även att arbetstagaren tar upp larmet som en ytterligare grund vid en annan arbetstvist t.ex. uppsägningstvister.

Det förstärka skyddet för visselblåsare som föreslås i SOU 2014:31 har många likheter med den norska utformningen och även en del skillnader. De likheter som finns är 1) skyddet ska omfatta både offentliga och privata arbetstagare, exklusive bemanningsanställda och egenföretagare, 2) en plikt för arbetsgivaren att upprätta rutiner för interna larm om missförhållanden eller vidta andra åtgärder som underlätta sådana larm, 3) vilka typer av repressalier arbetstagare ska skyddas mot och 4) regel om delad bevisbörda. De skillnader som finns är bl.a. att det svenska förslaget innehåller 1) krav på att larmet ska avse allvarliga missförhållanden för både interna och externa larm och 2) att kravet på allvarliga missförhållanden även ska gälla larm till en facklig organisation, dock krävs inget kunskapsunderlag för uppgifternas riktighet.

Det är oftast arbetstagares yttrandefrihet som är det intresse som framkommer mest i frågor som berör reglering av visselblåsare, vilket är en naturlig effekt av att det är yttrandefriheten som gör visselblåsning möjlig. Det handlar till stor del om kompromisser d.v.s. att även om yttrandefriheten i fler fall värderas högst så kommer det i en intresseavvägning alltid finnas andra intressen att ta hänsyn till. En reglering av visselblåsare kan därav till stor del tillgodose intresset av yttrandefriheten men aldrig fullt ut. Vid en närmare blick på hur arbetsmarknaden fungerar idag så går det att se att det även här handlar till stor del om kompromisser.

Källförteckning

Offentligt tryck

Internationell rätt

Sveriges internationella överenskommelse

ILO- konventionen nummer 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

EU-rätt

Fördrag

Fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget)

Stadgar

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C83/02) (rättighetsstadgan)

Konventioner

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)

Förordningar

Direktiv

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet.

Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om att skydda know-how och företagsinformation (företagshemligheter) som inte har röjts från att olagligen anskaffas, nyttjas och röjas, COM(2013) 813 final 2013/0402 (COD).

Rekommendation

Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers.

Svensk rätt

Grundlagar

Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

Regeringsformen (1974:152)

Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

Lagar, förordningar, författningar

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

Lagen (1993:387) om stöd och service för vissa funktionshindrade

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

Socialtjänstlagen (2002:453)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Patientsäkerhetslagen (2010:659)

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1993:17 - Kränkande särbehandling i arbetslivet

Propositioner

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen

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

Prop. 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter

Prop. 1993/94:117	Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor
Prop. 1997/98:113	Nationell handlingsplan för äldrepolitiken
Prop. 2001/02:70	Offentlighetsprincipen och informationstekniken
Prop. 2005/06:185	Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldrar ledighetslagen
Prop. 2005/06:162	Förstärkt meddelarskydd för anställda i kommunala företag m.m.
Prop. 2006/07:111	Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.
Prop. 2008/09:160	Samordnad och tydlig tillsyn av socialtjänsten
Prop. 2009/10:80	En reformerad grundlag
Prop. 2009/10:81	Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor
Prop. 2009/10:131	Lex Sarah och socialtjänsten – förslag om vissa förändringar
Prop. 2009/10:210	Patientsäkerhet och tillsyn

Lagrådsremiss

Lagrådsremiss: Ett bättre skydd för företagshemligheter, 12 december 2013.

Statens offentliga utredningar

SOU 1975:75	Medborgerliga fri- och rättigheter
SOU 1983:70	Värna om yttrandefriheten
SOU 1990:12	Meddelarrätt
SOU 1993:32	Ny anställningsskyddslag
SOU 2008:63	Förstärkt skydd för företagshemligheter
SOU 2010:38	Mutbrott
SOU 2012:62	Uppsägningstvister: en översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare
SOU 2013:65	Förstärkta kapitaltäckningsregler
SOU 2013:79	Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet

SOU 2014:31 Visseblåsare: stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Departementsserien

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda
Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv
Ds 2012:25 Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

Kommittédirektiv

Dir. 2007:54 Översyn av vissa frågor om skyddet för företagshemligheter
Dir. 2013:16 Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm

Riksdagen

Bet. 2004/05:LU12 och rskr. 2004/05:179

Skrivelse till Justitiedepartementet

dnr Ju2005/1965/L1

Motioner

Motion 2013:14/A264 Egenanställning och ekonomiskt stöd
Motion 2014/15:1802 Egenanställning
Motion 2014/15:1407 Egenanställning som en del av den svenska arbetsmarknadspolitiken

Riksrevisionen

RiR 2013:2 Statliga myndigheters skydd mot korruption

Rapporter från myndigheter

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013: Medlingsinstitutets årsrapport*, Stockholm, 2013.

Kollektivavtal

AB Allmänna bestämmelser i lydelse fr.o.m. 2014-10-01

Allmänna anställningsvillkor: avtal för tjänstemän, Almega Bemanningsföretagen – Unionen och Akademikerförbunden, 2013-05-01 – 2016-04-30.

Kollektivavtal Tjänstemän: avtal om allmänna villkor, arbetstid och kompetensutveckling, Almega Tjänsteföretagen & Medieföretagen – Unionen & Akademikerförbunden, 2013-05-01 – 2016-04-30.

Omställningsavtal SAF(SN) – PTK, 1998-01-01.

Remissvar

Svenskt Näringsliv (SN), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 130/2014, Stockholm, 2014-10-31.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 14-0069, Stockholm, 2014-10-30.

Landsorganisationen i Sverige (LO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 2014-02-65, Stockholm, 2014-10-20.

Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 51.14, Stockholm, 2014-10-27.

Akademiker förbundet SSR, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Stockholm, 2014-10-23.

Vårdförbundet, *Visselblåsare- stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 30601-2014/1507, Stockholm, 2014-10-24.

Svenska ILO-kommittén, *Visselblåsare – stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 6/2014, Stockholm, 2014-10-28.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), *Visselblåsare - stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 14-3957, Stockholm, 2014-10-17.

Justitiekanslern (JK), *Visselblåsare - stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 5488-14-80, Stockholm, 2014-10-28.

Justitieombudsmannen (JO), *Visselblåsare - stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* (SOU 2014:31), Remissvar (A2014/2170/ARM), Dnr. 57-2014, Stockholm, 2014-10-29.

Norsk rätt

Lagar

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

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

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

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

Propositioner

Ot. prop. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

Komitéförslag

Innst. O. nr. 6 (2006-2007) Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen, Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)

Norges offentliga utredningar

NOU 1999:27 «Ytringsfrihet bør finde Sted» Forslag til ny Grunnlov § 100

NOU 2004:4 Lovregulering av strømvtalesluttet med forbrukere

Rapporter från myndigheter

Ansattes ytringsfrihet, Arbeidsgrupperapport den 21 desember 2005.

Arbeidstilsynet, Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, 2007.

Rättsfallsregister

EU

EU- domstolen

Dom BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356 (förslag till avgörande EU:C:2001:81)

Dom Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333

Dom parlamentet mot rådet, C-540/03, EU:C:2006:429

Dom Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809 (*Laval*-domen)

Europadomstolen

Handyside mot Storbritannien, 7 december 1976, Serie A nr. 24

Langborger mot Sverige, 22 juni 1989, Serie A nr. 155

Bladet Tromsø och Stensaas mot Norge [GC], nr. 21980/93, ECHR 1999-III

Fressoz och Roire mot Frankrike [GC], nr. 29183/95, ECHR 1999-I

Fuentes Bobo mot Spanien, nr. 39293/98, 29 februari 2000

Kellerman mot Sverige, nr. 41579/98, 26 oktober 2004

Leyla Şahin mot Turkiet [GC], nr. 44774/98, ECHR 2005-XI

Guja mot Moldavien [GC], nr. 14277/04, ECHR 2008

Heinisch mot Tyskland, nr. 28274/08, ECHR 2011

Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien [GC], nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06, ECHR 2011

Animal defenders international mot Storbritannien [GC], nr. 48876/08, ECHR 2013

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1969 nr 31	Bensinstansföreståndaren som beroende uppdragstagare
AD 1978 nr 89	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet mot Sveriges Skogsindustrieförbund och Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA i Sundsvall
AD 1980 nr 24	Handelns Arbetsgivareorganisation mot Handelstjänstemannaförbundet
AD 1982 nr 110	Svenska Industritjänstemannaförbundet mot Järnbruksförbundet och Skandinaviska Oerlikon Svets Aktiebolag Malmö.
AD 1982 nr 112	Maj S I Lerum mot Staten genom postverket
AD 1982 nr 159	Sveriges Lärarförbund mot International School of Stockholm (ISS) i Stockholm
AD 1983 nr 46	Mentalskötaren Lena O i Harlösa mot Malmöhus läns landsting
AD 1984 nr 80	Svenska Kommunalarbetareförbundet mot Stockholms läns landsting.

- AD 1986 nr 95 Hotell- och Restauranganställdas Förbund mot Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Nya Stadt i Karlshamn AB
- AD 1987 nr 22 Eduard K I Tyresö mot Comex Electronics Aktiebolag i Täby
- AD 1987 nr 65 Svenska Pilotföreningen mot Handelns Arbetsgivareorganisation Centrala Gruppen och Air Hudik Aktiebolag i Hudiksvall
- AD 1988 nr 67 Förvaltningsaktiebolaget Tegelbacken i Stockholm mot Brage C i Enskede
- AD 1988 nr 162 Svenska Elektrikerförbundet mot Elektriska Arbetsgivareföreningen och Schindler Hissar Aktiebolag i Stockholm
- AD 1991 nr 106 Lars H I Stockholm mot Staten genom kriminalvårdsstyrelsen
- AD 1993 nr 18 Handelsanställdas Förbund mot Sveriges Frisörföretagare och Skägg & Lockar Lars Berg Aktiebolag i Kristianstad
- AD 1994 nr 79 Svenska Pappersindustriarbetareförbundet mot Sveriges Skogsindustrieförbund och Södra Cell Aktiebolag i Värö Backa
- AD 1995 nr 122 Svenska Officersförbundet mot Staten genom Försvarmakten
- AD 1997 nr 57 Svenska Kommunalarbetareförbundet mot Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Samariten Ambulans Aktiebolag i Stehag
- AD 1998 nr 17 Kurt Kellerman mot Industrifacket
- AD 2003 nr 51 Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund mot Stockholms stad
- AD 2003 nr 84 M-Grossen papper & kontor Aktiebolag i Saltsjö-Boo mot B.P. i Saltsjö-Boo
- AD 2006 nr 10 Sveriges Byggingustrier mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet
- AD 2007 nr 20 Polisförbundet mot Staten genom Rikspolisstyrelsen
- AD 2011 nr 15 Pacta Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag och Södertälje sjukhus mot Svenska kommunalarbetareförbundet
- AD 2011 nr 74 Polisförbundet mot Staten genom Rikspolisstyrelsen
- AD 2012 nr 25 Norrlands Entreprenörsgymnasium i Luleå AB mot A.K. i Luleå

Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768

Justitieombudsmannen

JO 1975/76 s. 314

JO 1987/88 s. 193

Justitiekanslern

JK 2006-06-19 dnr. 1192-05-30

Norge

Lagmannsrettene

LB-2008-184675 (2009-05-27)

LB-2009-36995 (2009-10-08)

LB-2010-40623 (2011-05-02)

LA-2009-57115 (2009-11-02)

Tingrettene

TRON 2008-161599 (2009-03-06)

TBERG-2007-136244 (2008-07-07)

Litteratur

Arntzen de Besche Advokatfirma AS, *Rapport til Arbeidsdepartementet: Evaluering av vaslingsreglene*, 2013.

Bergqvist, O., Lunning, L. & Toijer, G., *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, uppl. 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 1997.

Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Introduktion till EU*, uppl. 3, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010.

Bogdan, M., *Concise introduction to comparative law*, Europa Law Publishing, Groningen, 2013.

Danelius, H., *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2012.

Dunlop, J., *Industrial relations system*, rev. ed., Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1993.

Fafo, *Evaluering av varslerbestemmelsene*, Fafo-rapport 2014:05, 2014.

- Fahlbeck, R., *Industrial common law: kollektivavtalet I USA*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgiva av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 87, Lund, 1986.
- Fahlbeck, R., *Industrial relations i USA: ett porträtt av "The land of the free"*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgiva av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 102, Lund, 1988.
- Fahlbeck, R., *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, uppl. 3, Norstedts Juridik, Stockholm, 2013.
- Fransson, S., *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*, Premiss förlag, Stockholm, 2013.
- Geller, L. & Sydolf, L., *Tvistlösning i arbetsrätten: förhandling och process*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2005.
- Hermerén, G., *Kunskapens pris: forskningsetiska problem och principer i humaniora och samhällsvetenskap*, uppl. 2, Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR), Stockholm, 1996.
- Hettne, J. & Otken Eriksson, I., *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, uppl. 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.
- Holke, D. & Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, uppl. 5, Norstedts, 2012.
- Källström, K. & Malmberg, J., *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 2, Iustus Förlag, Uppsala, 2009.
- Lehrberg, B., *Praktisk juridisk metod*, uppl. 6, I.B.A. Institutionen för Bank- och Affärsjuridik, Tallin, 2010.
- Malmberg, J., *Vad handlar arbetsrättslig reglering om?: en essä om arbetsrättens uppgifter*, Working paper 2010:9, Juridiska fakulteten, Uppsala, 2010.
- Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.
- Nyström, B., *Europeisering av den svenska arbetsrätten*, i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, red. Nyström, B., Edström, Ö. & Malmberg, J., uppl. 1, Liber, Malmö, 2012.
- Peczenik, A., *Juridikens metodproblem: rättskällelära och lagtolkning*, Almqvist & Wiksell, Stockholm, 1974.
- Rönmar, M., *EU industrial relations v. national relations: comparative and interdisciplinary perspectives*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2008.
- Sandgren, C., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material och argumentation*, uppl. 2, Norstedts Juridik, Stockholm, 2007.
- Sigeman, T., *Arbetsrätten: en översikt*, uppl. 5, Norstedts Juridik, Stockholm, 2010.

ST, *Öppenhet på villovägar: en rapport om meddelarfrihet och öppenhet inom stat och myndigheter*, 2014-05-15.

Westregård, A., *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten i Lund, nr. 144, Lund, 2002.

Artiklar

Fahlbeck, R., 'Tankar om industrial relations som vetenskapsgren', *Stadsvetenskaplig Tidskrift*, årg. 99, nr. 1, 1996.

Rönmar, M., 'Anställningsskydd och anställningsavtal: arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 13, nr. 3-4, höst/vinter 2007.

Sandgren, C., 'Att söka anslag för rättsvetenskaplig forskning', *Juridisk Tidskrift*, nr. 2, 2005-6.

Sandgren, C., 'Om empiri och rättsvetenskap', *Juridisk Tidskrift*, nr. 4, del 1, 1995-96.

Sandgren, C., 'Om teoribildning och rättsvetenskap', *Juridisk Tidskrift*, nr. 2, 2004-05.

Sigeman, T., 'Litteratur: Olof Bergqvist och Lars Lunning, Medbestämmandelagen, lagtext med kommentarer, Liber förlag, Stockholm, 1986.' *Svensk Juristtidning (SvJT)*, 1987.

Elektroniska källor

Artiklar

Lag & Avtal, 'Sparkades efter Facebookinlägg', *Lag & Avtal*, 15 januari 2015, hämtad 2015-02-28, <<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/avskedande/article3876245.ece>>.

Lag & Avtal, 'Facebook-skämt fall för AD', *Lag & Avtal*, 14 juni 2012, hämtad 2015-02-28, <<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3490149.ece>>.

Lag & Avtal, 'Svenska staten stäms för brott mot visseblåsare', *Lag & Avtal*, 19 september 2011, hämtad 2015-02-28, <<http://www.lag-avtal.se/nyheter/diskriminering/lagstiftning/article3269673.ece>>.

EU & Arbetsrätten, 'Allmänintresset är viktigare än lojalitetsplikten: fel att avskeda sköterska som slog larm', *EU & Arbetsrätten*, nr. 3, 2011, hämtad 2015-02-28, <<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/11-3/01.asp>>.

Hemsidor

Svenskt Näringsliv, *Om Svenskt näringsliv*, hämtad 2015-03-04, <http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/>.

Landsorganisationen i Sverige (LO), *Svenska modellen*, hämtad 2015-03-13, <http://www.lo.se/start/solidarisk_lonepolitik/svenska_modellen>.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), *TCO vill prata om partsmodellen med filmen "Like a Swede"*, hämtad 2015-03-13,
<<http://www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelande/pres2013/TCO-vill-tala-om-partsmodellen-med-filmen-Like-a-Swede/>>.

Norska regeringens hemsida, www.regjeringen.no

Bilaga 1. Intressentmodellen

