

Att blåsa i visslan

Skyddet för visselblåsare inom offentlig verksamhet i
Skandinavien

Elin Tegnestedt och Jessica Andersson

Kandidatuppsats i arbetsrätt
HARH16, HT 2017
Handledare: Annamaria Westregård



LUNDS
UNIVERSITET

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund	6
1.1. Syfte och frågeställning	7
1.2. Avgränsningar	7
1.2.1. <i>Lojalitetsplikten</i>	8
1.3. Definitioner	9
1.3.1. <i>Visselblåsning</i>	9
1.3.2. <i>Skandinavien</i>	10
1.4. Disposition	10
2. Metod och material	10
3. Europakonventionen	12
3.1. Europakonventionens tillämplighet på Skandinavien	13
4. Yttrandefriheten	14
4.1. Inledning	14
4.2. Sverige	14
4.3. Danmark	15
4.4. Norge	16
4.5. Komparativ jämförelse	17
5. Meddelarfriheten	17
5.1. Inledning	17
5.2. Sverige	18
5.3. Danmark	19
5.4. Norge	20
5.5. Komparativ jämförelse	21
6. Offentlighetsprincipen	21
6.1. Inledning	21
6.2. Sverige	22
6.3. Danmark	22
6.4. Norge	23
6.5. Komparativ jämförelse	23
7. Kritikrätten	24
7.1. Inledning	24
7.2. Sverige	24
7.3. Danmark	25
7.4. Norge	26

7.5. Komparativ jämförelse	26
8. Övriga regleringar	27
8.1. Inledning	27
8.2. Sverige	27
8.3. Danmark	28
8.4. Norge	29
8.5. Komparativ jämförelse	30
9. Sekretess och tystnadsplikt	30
9.1. Inledning	30
9.2. Sverige	31
9.3. Danmark	32
9.4. Norge	33
9.5. Komparativ jämförelse	34
10. Möjligheten till inskränkningar genom avtal	34
11. Komparativ analys	35
12. Slutsats	40
13. Källförteckning	43

Sammanfattning

I uppsatsen redogörs det för vilket rättsligt skydd offentliganställda i Skandinavien har när det gäller att påtala missförhållanden på sin arbetsplats och vad detta skyddet innebär för arbetstagaren. Det redogörs även för vilka begränsningar som kan finnas i det rättsliga skyddet och vilka jämförelser som går att göra mellan Sveriges, Danmarks och Norges regleringar på området. Slutligen görs en komparativ analys av rättsläget gällande visselblåsning för offentliganställda i Skandinavien.

Uppsatsen tar avstamp i konstitutionella regler och till viss del andra bestämmelser. Ur detta material går det att konstatera att de skandinaviska länderna, på många punkter, har likheter mellan sina fri- och rättigheter som påverkar visselblåsning. En väsentlig bakomliggande faktor till detta är att Europakonventionen gäller för alla tre länder och lägger grunden för skyddet. *Yttrandefrihet* och *kritikrätt* är, för alla tre länder, starkt reglerat. Även möjligheten till att, genom *offentlighetsprincipen*, ta del av dokument är något som finns starkt reglerat i alla tre länder. Däremot ser rättsläget kring *meddelarfrihet* olika ut då den är grundlagsstadgad i Sverige, endast existerar uttalat i Danmark och inte återfinns alls i Norge. I övrigt har Sverige och Norge *övriga regleringar till skydd för visselblåsare*, i form av lag (2016:749) i Sverige och bestämmelser i arbetsmiljøloven i Norge. Här skiljer sig Danmark från övriga skandinaviska länder med inga övriga regleringar som kan beröra visselblåsare. Utöver dessa regleringar, har alla tre länder specifika bestämmelser om *sekretess och tystnadsplikt*, som på olika sätt påverkar vilken information som är tillåten att avslöjas eller inte.

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

BrB - Brottsbalken

EU - Europeiska Unionen

FE - Forsvarets Efterretningstjeneste

FHL - Lag om skydd för företagshemligheter

FN - Förenta Nationerna

FOB - Folketingets ombudsman

ILO - International Labour Organization

JO - Justitieombudsmannen

NSA - National Security Agency

OSL - Offentlighets- och sekretesslagen

Ot. prp. - Odelstingsproposition

RF - Regeringsformen

TF - Tryckfrihetsförordningen

YGL - Yttrandefrihetsgrundlagen

1. Inledning och bakgrund

Ett demokratiskt och rättssäkert samhälle bygger bland annat på insyn i offentlig verksamhet. För att det ska finnas möjlighet att motarbeta maktmissbruk och oegentligheter, måste samhället kunna granskas. Arbetstagare har en särskild möjlighet att uppdaga missförhållanden på sin arbetsplats, och det är därför av största vikt att arbetstagare vågar påtala eventuella missförhållanden i sin verksamhet. Genom larm om allvarliga missförhållanden från arbetstagare, kan även allmänheten få information om olika företeelser som är skadliga för samhället, såsom miljöförstöring, vanvård, korruption och marknadsmissbruk. Edward Snowden-affären är ett välkänt exempel på när oegentligheter har avslöjats. Snowden avslöjade dokument som han menar visar på att den amerikanska underrättelsetjänsten, NSA, övervakat data- och teletrafik runtom i världen. Det har exempelvis visat sig att flera statschefer har fått sina telefoner avlyssnade.¹

Trots vikten av att eventuella missförhållanden uppdagas, avstår ofta arbetstagare från att slå larm om missförhållanden på arbetsplatsen. Det kan finnas flera anledningar till detta. En anledning kan vara att arbetstagaren är osäker på vilket skydd denne har vid en eventuell visselblåsningssituation och att arbetstagaren därmed är rädd för att råka ut för repressalier. Frågan om visselblåsare har ett tillräckligt rättsligt skydd har varit ett omdiskuterat ämne de senaste åren.

Skyddet för visselblåsare kan även se olika ut beroende på var i världen du är anställd. Ur ett svenskt perspektiv är det intressant att jämföra rättsläget i Sverige med rättsläget i Danmark och Norge. Kulturerna i dessa länder ligger mycket nära den svenska kulturen och språket är likartat. Dock finns det vissa skillnader mellan dessa länder ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Dessutom har antalet svenskar som arbetar i Danmark eller Norge mer än fördubblats på 10 år, enligt Statistiska Centralbyrån², vilket gör denna jämförelse ännu mer intressant ur ett svenskt perspektiv. Tanken är att komparationen ska ge oss som författare, och även läsaren, en grund för att kunna dra egna slutsatser gällande det svenska skyddets för- och nackdelar, samt kring hur det eventuellt skulle kunna förbättras.

En genomgång av lagstiftning, praxis och andra föreskrifter, som på olika sätt reglerar skyddet för visselblåsare inom offentlig verksamhet i Skandinavien, görs i uppsatsen.

¹ Gruvö, Jonas. *Edward Snowden-affären*. NE Uppslagsverket. 2017.

² Hanaeus, Carl-Gunnar. *Många svenska ungdomar pendlar till Norge*. Statistiska centralbyrån, 2014.

Yttrandefriheten, kritikrätten och meddelarfriheten - det vill säga vår rätt att yttra oss och vår rätt att kritisera vår arbetsgivare samt att offentliggöra uppgifter till media i vilka ämnen som helst, ligger till grund för visselblåsning. Även *offentlighetsprincipen* kan bli viktig för visselblåsare, då offentlighetsprincipen gör det möjligt för visselblåsare att ta del av allmänna handlingar, även om handlingarna avser missförhållanden.

I uppsatsen läggs fokus på visselblåsare som vill påtala missförhållanden och vilket rättsligt skydd de har i respektive skandinaviskt land. Fokus hamnar även på vilka begränsningar som kan finnas i respektive land kring rätten att kritisera verksamheten, gällande framför allt *sekretess och tystnadsplikt*. Slutligen kommer rättsläget i respektive land att analyseras och jämföras, för att kunna utröna eventuella likheter och skillnader.

1.1. Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är dels att redogöra för vilket rättsligt skydd offentligtanställda i Skandinavien har när det gäller att påtala missförhållanden på arbetsplatsen, dels att beskriva vad det rättsliga skyddet innebär. Vidare är syftet att analysera likheter och skillnader mellan det rättsliga skyddet i respektive land.

Frågeställningarna är således:

- Vad innebär det rättsliga skyddet i Sverige, Danmark och Norge för offentligt anställda arbetstagare som vill påtala missförhållanden inom sin verksamhet?
 - Vilka begränsningar finns för dessa arbetstagare i respektive land kring rätten att kritisera verksamheten?
 - Vilka jämförelser går att göra mellan den rättsliga situationen för visselblåsare i Sverige och visselblåsare i Danmark och Norge?

1.2. Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till de arbetsrättsliga regleringar och fenomen som berör visselblåsare inom offentlig verksamhet i Skandinavien, och kommer således inte att behandla privat sektor. Därav har vi även avgränsat oss från *Lag om skydd för företagshemligheter (1990:409) (FHL)*. Lagen är tillämplig på offentlig näringsverksamhet, men då det är *Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) (OSL)* som anger området för

sekretess för den offentliga sektorn är det OSL, inte FHL, som anger regleringen för företagshemligheter i offentlig sektor.³

Vidare redogör uppsatsen för arbetstagare som *vill* påtala missförhållanden i den verksamhet där denne är verksam. Lex Sarah och lex Maria⁴, samt eventuellt motsvarande bestämmelser i Norge och Danmark, utgör en *skyldighet* att rapportera missförhållanden och därför redogörs inte dessa bestämmelser i denna uppsats.

Det finns även ett flertal internationella rättsakter som berör visselblåsare ur olika perspektiv. Vissa av dem är bindande, medan andra har karaktär av rekommendation, som till exempel olika rättsakter från FN och ILO och Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare. Det finns ingen möjlighet att närmare redogöra för alla de rättsakter som i någon mån berör visselblåsare inom offentlig sektor, inom ramen för denna uppsats. Därför redogörs det i denna uppsats endast för Europakonventionen, då den är bindande och har en central betydelse för alla tre skandinaviska länder.

1.2.1. Lojalitetsplikten

Med anledning av uppsatsens begränsning i storlek och att vi enbart behandlar offentlig sektor, kommer *lojalitetsplikten* endast att behandlas kortfattat nedan och således inte som ett eget område i uppsatsen.

Lojalitetsplikten är en samlingsterm för olika förpliktelser för arbetstagare gentemot arbetsgivare och har utvecklats mycket genom rättspraxis.⁵ Bortsett från arbetskyldigheten, finns även en skyldighet till lojalitet mellan parterna.⁶ Lojalitetsplikten är inte lagreglerad i Sverige eller Norge, utan följer av allmänna rättsprinciper. Däremot är den lagreglerad i Danmark, då den följer av 10 § *Tjenestemandslöven*. Arbetstagarens lojalitetsplikt kan vara av intresse för visselblåsare, eftersom lojalitetsplikten i viss utsträckning kan innebära en begränsning i arbetstagarens möjligheter att kritisera arbetsgivaren och lämna ut uppgifter som kan skada dennes anseende och verksamhet.⁷ Dock innebär lojalitetsplikten i offentlig

³ Fahlbeck, Reinhold. *Lagen om skydd för företagshemligheter – en kommentar och rättsöversikter*. 3 uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik, 2013, s. 62.

⁴ Bestämmelserna om lex Maria finns i patientsäkerhetslagen 3 kap. 5-8 §§ samt 6 kap. 4 §. Bestämmelserna om lex Sarah följer av socialtjänstlagen 14 kap. och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, 24 a-24 g §§.

⁵ Se exempelvis AD 2007:20, AD 2011:74, AD 2012:25, Rt. 1990-607.

⁶ SKL Kommentus AB. *Ytrandefrihet och lojalitet*. 3 uppl. Stockholm, 2013, s. 28.

⁷ SOU 2014:31, s. 85.

sektor i alla skandinaviska länder en starkare ställning, jämfört med den privata sektorn, att kunna kritisera sin arbetsgivare och samtidigt åberopa den grundlagsstadgade yttrandefriheten som finns i alla tre länder. För offentliganställda i Skandinavien, är yttrandefriheten överordnad lojaliteten gentemot arbetsgivaren.⁸ I och med detta har lojalitetsplikten ingen betydande roll för offentliganställda som vill larma om missförhållanden på arbetsplatsen och därav gjordes valet att avgränsa oss från lojalitetsplikten hädanefter.

1.3. Definitioner

1.3.1. Visselblåsning

Begreppet *whistleblowing* eller *whistleblower*, har sitt ursprung från 1960-talet i USA.⁹ Trots att det inte finns någon erkänd svensk översättning av *whistleblowing*, likställs den som slår larm ofta med ordförslagen visselblåsare, larmare, visslare, meddelare, rapportör.¹⁰

Det finns ingen legaldefinition av begreppet visselblåsning. Däremot har Europarådet tagit fram en rekommendation kring hur begreppet visselblåsare bör förstås:

“Med ”visselblåsare” avses envar som rapporterar eller avslöjar information om fara eller skada för allmänintresset inom ramen för en arbetsrelaterad relation, oavsett om relationen är offentlighetsrättslig eller privaträttslig”.¹¹

En annan förklaring av begreppet är att en visselblåsare är en person som avslöjar ohederlighet eller oegentligheter i en organisation, där denna person har insyn och tillgång till information. Informationen som avslöjas skall lämnas till en utomstående aktör och bli känd för allmänheten. Själva handlingen är individuell, visselblåsaren står ensam i sitt beslut. Genom överlämningen av känslig information till en utomstående aktör protesterar visselblåsaren mot aktuella tillstånd på arbetsplatsen eller i organisationen och syftar till att göra allmänheten medveten om organisationens bedrägliga verksamhet.¹²

⁸ AD 2003:51, se även SKL Kommentus AB, 2013, s. 29 (Sverige), Hellström, Fredrik. *Kritikrätten i Sverige och Danmark – en jämförelse av rätten att kritisera arbetsgivaren länderna emellan*. Ekonomihögskolan, Institutionen för handelsrätt, Lund, 2009, s. 43, med hänvisning till FOB 1991.200 (Danmark), Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s.15-16 (Norge).

⁹ Larssen, Helle. *Tystnadens Europa*. Lund: Celanders, 2015, s. 46-47.

¹⁰ SOU 2014:31, s. 51.

¹¹ Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers. Se även SOU 2014:31, s. 53-54.

¹² Larssen, 2015, s. 46-47.

Viktigt att nämna är att en visselblåsare inte nödvändigtvis behöver vara en arbetstagare. Andra personer, som exempelvis uppdragstagare och styrelseledamöter, kan också vara visselblåsare.¹³ I uppsatsen kommer dock benämningen visselblåsare användas synonymt med “arbetstagare som slår larm om missförhållanden”, då uppsatsens fokus ligger på arbetstagare inom offentlig verksamhet i Skandinavien.

1.3.2. Skandinavien

I denna uppsats definieras Skandinavien som det sammanfattande namnet för Sverige, Norge och Danmark. Ibland räknas även Finland till Skandinavien¹⁴, men således inte i den definition som valts till denna uppsats.

1.4. Disposition

Vi har valt att disponera uppsatsen utifrån de områden som är aktuella och tillämpliga för vårt valda ämne i Sverige. På vissa områden kan detta bli lite problematiskt när en komparation skall göras med Danmark och Norge, då dessa länder inte alltid har samma tydliga uppdelning. Trots detta valde vi att dela upp uppsatsen i områden istället för länder, för att snabbt kunna få en tydlig bild av rättsläget i varje land kring respektive område.

2. Metod och material

I fråga om traditionella rättsvetenskapliga arbeten, så kallad ”rättsdogmatik”, handlar metoden både om att identifiera vilka källor som är relevanta enligt rättskälleläran, och om användningen av dessa källor. Metoden är ett tillvägagångssätt för att komma fram till ett visst påstående.¹⁵ I denna uppsats har dels traditionell juridisk metod använts med ett rättsdogmatiskt arbetssätt, dels komparativ metod.

Den rättsdogmatiska metoden har använts för att fastställa och beskriva gällande rätt (“lex lata”), samt för att systematisera denna. Rättsdogmatikens uppgift innebär att det används ett begränsat antal källor.¹⁶ I detta arbete har de traditionella rättskällorna bestående av lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin analyserats för att fastställa gällande rätt, med fokus på

¹³ SOU 2014:31, s. 52-54.

¹⁴ NE Uppslagsverket. *Skandinavien*. 2017.

¹⁵ Tegnestedt, Elin. *Uppsägning eller avsked – vad är skillnaderna och vilka konsekvenser uppkommer genom att välja avsked framför uppsägning?* PM i kurs HARH06, Lunds universitet, HT2017.

¹⁶ Tegnestedt, PM VT2017.

visselblåsning. För att få en ökad förståelse för ämnet, har även annat rättsvetenskapligt material av rättsdogmatisk karaktär använts. Materialet inkluderar även internationell rätt.

För att, på ett tillförlitligt sätt, kunna besvara frågeställningen är det vidare angeläget att kunna urskilja rättskällornas auktoritet. Efter de internationella regleringarna, är den nationella lagtexten den primära rättskällan och skall således beaktas innan de sekundära källorna.¹⁷ *Regeringsformen (1974:152) (RF)*, *yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) (YGL)* och *tryckfrihetsförordningen (1949:105) (TF)*, är exempel på svensk lagtext som har analyserats för att beskriva rättsläget i Sverige. För Norge är det *grunnloven (LOV-1814-05-17)* och *arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62)*, och för Danmark är det *grundloven (nr. 169 af 5. juni 1953)* som tolkningen främst har tagit ansats från.

Fortsättningsvis, för att kunna göra en mer fördjupad tolkning, ska de sekundära rättskällorna vägas mot lagtexten. I denna uppsats är förarbeten, rättspraxis och doktrin de sekundära källor som har använts. Förarbeten har använts för att få insikt i de motiv som ligger till grund för lagtextens formulering, och praxis hjälper till att tolka och definiera lagen efter dess införande.¹⁸ Dock vill vi poängtera att rättsfall i främst dansk rätt har varit svårtillgängliga, i och med att dessa ofta behöver beställas och inte alltid är öppna för alla. Därför har andrahandskällor till sådan praxis förekommit i uppsatsen.

Vidare sammanställs, analyseras och presenteras den gällande rätten genom forskningen på området i form av till exempel litteratur. Läroböcker utgör en typ av doktrin som bygger på och hänvisar till andra rättskällor.¹⁹ Därför kan det vara en god idé att utgå från läroböcker när man försöker fastställa innehållet i gällande rätt. Vår frågeställning har behandlats i stor utsträckning i litteratur, exempelvis i Källström och Malmbergs, Larssons, Zahles och Franssons böcker.²⁰ Att ta hjälp av litteratur av rättsdogmatisk karaktär kan underlätta då litteratur kan ge en snabb och tydlig överblick över ämnet, vilket i sin tur kan bidra till en ökad förståelse för ämnet.

Slutligen har en komparativ metod använts för att jämföra hur det rättsliga skyddet regleras i de olika länderna. Som Bogdan skriver, omfattar den komparativa rättskunskapen dels att

¹⁷ Tegnestedt, PM VT2017.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Källström & Malmberg, 2009. Larsson, 2015. Zahle, 1999. Fransson, 2013.

jämföra de olika rättssystemen för att identifiera deras likheter och skillnader, dels att behandla de metodologiska problem som kan uppkomma i samband med detta.²¹ Att använda sig utav en komparativ metod kan leda till en ökad förståelse för den egna rättsordningen och ge nya perspektiv.²²

3. Europakonventionen

Den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna från 1950, är en mycket viktig reglering som berör visselblåsare.²³ Europakonventionen är direkt tillämplig på offentlig sektor.²⁴ Således kan inte visselblåsning för offentliganställda i Skandinavien enbart behandlas utifrån nationell lag och arbetsrättsliga principer.

Enligt Europakonventionen, har alla rätt till yttrandefrihet som befinner sig under en konventionsstats jurisdiktion. Konventionsstaten har en skyldighet att garantera yttrandefriheten (artikel 1 och 10). Yttrandefriheten gäller även i anställningsförhållandet.²⁵ I situationer när en enskild får sina fri- och rättigheter inskränkta, gör Europadomstolen och EU-domstolen i sin praxis ingen skillnad på staten i egenskap av det allmänna och staten som arbetsgivare.²⁶ Detta medför att en konventionsstat kan hållas ansvarig för en konventionskränkning i de fall en arbetsgivare har inskränkt en arbetstagares yttrandefrihet.²⁷

I artikel 10 punkt 1 i Europakonventionen, ges visselblåsare skydd för att yttra sig. Vidare medför punkt 2 skyldigheter som är underkastade vissa nödvändiga och demokratiskt försvarbara inskränkningar. En inskränkning av yttrandefriheten enligt punkt 2 måste dock vara angiven i lag, tillgodose skyddsvärda ändamål som exempelvis allmän ordning och statens säkerhet, samt vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle.²⁸

²¹ Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*. 2 uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik, 2003, s. 18.

²² Bogdan, 2003, s. 27-28.

²³ Källström, Kent. Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: Iustus, 2009, s. 59.

²⁴ Westregård, Annamaria. Recension av *Per Larsson, Skyddet för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie (ak. avh.)*. Jure Förlag AB, 2015. Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet, Vol. 16, No. 4, 01.05.2016, p. 969. S. 973 f.

²⁵ SOU 2014:31, s. 139.

²⁶ Westregård, Annamaria. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget, 2002, s. 327.

²⁷ SOU 2014:31, s. 139.

²⁸ *Ibid*, s. 140-141.

Vidare har Europadomstolen fastslagit att det är acceptabelt att ställa krav på en arbetstagare när det gäller lojalitet, diskretion och återhållsamhet i ett anställningsförhållande. En eventuell åtgärd från arbetsgivarens sida måste dock ha stöd i lag, gynna ett legitimt ändamål samt vara välmotiverat och proportionerlig. Europadomstolen har tagit fram sex principer som avgör vad som är proportionerligt när missförhållanden påtalas:

“Princip 1: Huruvida arbetstagaren hade alternativa kanaler för avslöjandet,

Princip 2: allmänintresset i den avslöjade informationen,

Princip 3: den avslöjade informationens riktighet,

Princip 4: skadan för organisationen,

Princip 5: god tro, samt

Princip 6: sanktionens allvar.”²⁹

Europadomstolen utvecklar och klargör de ovan nämnda proportionalitetsprinciperna kring yttrandefrihetens begränsningar i fallet *Heinisch mot Tyskland* från 2011. I målet behandlades samspelet mellan lojalitetsplikten och yttrandefriheten, och det konstaterades av domstolen i detta fall att yttrandefriheten går före.³⁰

3.1. Europakonventionens tillämplighet på Skandinavien

Europakonventionen berör Sverige, Norge och Danmark från flera håll. Den är dels en *internationell konvention* som alla tre länder har anslutit sig till och som länderna därmed är bundna av.³¹ Detta innebär att Sverige, Norge och Danmark, gentemot de övriga konventionsstaterna, är förpliktigade till att tillförsäkra enskilda Europakonventionens fri- och rättigheter. Dels gäller konventionen som *svensk-, dansk- och norsk lag*. Den inkorporerades genom lag i Sverige år 1995, i Danmark år 1992 och i Norge år 1999.³² Europakonventionen är även en del av *EU-rätten* som en allmän rättsprincip genom Lissabonfördraget (artikel 6.3), vilket har betydelse för Sverige och Danmark som medlemmar i EU. Detta eftersom EU-medborgarna, genom anslutningen till konventionen, fick en ny extern domstol. Domstolen ska ge nya garantier för att medborgarnas grundläggande rättigheter alltid respekteras av EU och EU:s medlemsstater.³³

²⁹ Principerna uttrycks framförallt i *Guja mot Moldavien* (12.2.2008) och *Heinisch mot Tyskland* (21.7.2011). Se även SOU 2014:31, s. 141-143.

³⁰ *Heinisch mot Tyskland*, dom 21.7.2011. Se även SKL Kommentus AB, 2013, s. 73.

³¹ Kommunikationsdirektoratet. *Europarådet, väktare av de mänskliga rättigheterna - en översikt*. Council of Europe, 2014.

³² Westregård, 2002, s. 281.

³³ Europaparlamentet. *EU ansluter sig till Europakonventionen för mänskliga rättigheter*, 2010.

4. Yttrandefriheten

4.1. Inledning

I ett demokratiskt samhälle, tillhör yttrandefriheten de liberala friheterna och grundrättigheterna.³⁴ Möjligheten att uttrycka sin åsikt har under lång tid ansetts vara en viktig förutsättning för att de politiska processerna ska fungera på ett demokratiskt sätt. Yttrandefriheten kan också sägas fylla en mer kritisk funktion. Detta eftersom att fria massmedier och välinformerade medborgare, genom yttrandefriheten, ges goda möjligheter att granska och uttala sig om hur den offentliga makten utövas.³⁵ I grund och botten utgår alltså visselblåsning från bestämmelserna om yttrandefrihet - friheten och rätten till att yttra sig om åsikter och förhållanden, även missförhållanden, på arbetsplatsen inför allmänhetens granskning och vetenskap.

4.2. Sverige

I Sverige regleras yttrandefriheten i tre grundlagar: regeringsformen (RF), yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) och tryckfrihetsförordningen (TF).³⁶

I 2 kap. 1 § 1 p. RF går det att utläsa följande:

“var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på ett annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”.

Yttrandefriheten gäller således för “var och en” och är garanterad i förhållande till det allmänna.³⁷ Offentliga arbetsgivare omfattas av det allmänna och därmed får offentliganställda ett direkt skydd för sin yttrandefrihet.³⁸

Genom tryckfrihetsförordningen, ges varje svensk medborgare rätten att fritt yttra sina tankar och åsikter, meddela uppgifter och underrättelser i vilket ämne som helst samt offentliggöra allmänna handlingar, i tryckt skrift.³⁹ I YGL finns på motsvarande sätt en rätt att i TV eller

³⁴ Fransson, Susanne. *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikerätt*. Falun: Scandbook AB, 2013, s.16.

³⁵ Mänskliga rättigheter. Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter. *Yttrandefrihet*.

³⁶ Fransson, 2013, s.16.

³⁷ Larsson, Per. *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet- en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Stockholm: Jure Förlag, 2015, s. 88.

³⁸ Fransson, 2013, s. 22.

³⁹ 1 kap. 1 § TF. Se även SKL Kommentus AB, 2013, s. 19.

radio, eller i annat medium, offentligen uttrycka åsikter, känslor och tankar och i övrigt lämna uppgifter om vilket ämne som helst.⁴⁰

Vidare kan yttrandefriheten begränsas, men endast genom lag och då för vissa särskilda intressen som är uppräknade i regeringsformen.⁴¹ Exempel på begränsningar är rikets säkerhet och enskildas anseende.⁴² För begränsningar av yttrandefriheten med hänseende på sekretess och tystnadsplikt, se avsnitt 9.2.

Det finns en uppsjö av praxis som behandlar yttrandefrihet.⁴³ Ett exempel är AD 2003:51, som rör frågan om en kommun har haft grund för att skilja en hälsovårdsinspektör från anställningen. Hälsovårdsinspektören avskedades sedan han gjort anmälningar mot kommunens miljöförvaltning, till åklagarmyndighet och arbetsmiljöinspektion. I detta fall bedömde AD att anmälningarna utgjorde ett sätt för hälsovårdsinspektören att utnyttja sin yttrandefrihet. Därför ogiltigförklarades avskedandet.

4.3. Danmark

Den danska yttrandefriheten regleras i Danmarks grundlag, *grundloven*. I 77 § i lagen återfinns regler om yttrandefrihet, där det fastställs att:

“Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingesinde påny indføres.”⁴⁴

Bestämmelsen är relativt kortfattad, men inbegriper ett vidare spann då den är tänkt att tolkas extensivt genom att ingen begränsning i sättet att meddela åsikter varit åsyftad. Därför är bestämmelsen öppen för vid tolkning, där alla sorters meddelanden till andra omfattas av yttrandefriheten, oavsett om det är ens egna eller andras åsikter. Kanalerna som åsikter meddelas genom omfattar alla framställningsformer i tryck eller i bild och även alla sorters kommunikationsvägar, även ny teknik.⁴⁵ Vidare har yttrandefriheten ingen begränsning

⁴⁰ 1 kap. 1 § YGL. Se även SKL Kommentus AB, 2013, s. 19.

⁴¹ SKL Kommentus AB, 2013, s. 20.

⁴² 2 kap. 23 § RF.

⁴³ Exempelvis AD 2007:20, AD 2011:15, AD 2011:74, AD 2016:54.

⁴⁴ Zahle, Henrik. *Danmarks Riges Grundlov- med kommentarer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1999, s. 428.

⁴⁵ Zahle, 1999, s. 428.

gällande vem i landet den gäller. Med “enhver”, envar, i 77 § menas alla, inte bara danska medborgare, utan alla som uppehåller sig i Danmark.⁴⁶

I den danska grundlagstiftningen delas yttrandefriheten upp i två delar; formell och materiell yttrandefrihet. Den formella yttrandefriheten innebär censurförbud, vilket återfinns i 77 § andra stycket, där det framkommer att offentliga åtgärder som hindrar utlämnandet av uttryck är förbjudet.⁴⁷ Den materiella yttrandefriheten handlar däremot om skyddet för efterföljande sanktioner mot yttringar i strid mot lagstiftningen.⁴⁸

Med “dog under ansvar for domstolene” i 77 § grundloven, erkänner lagstiftningen att yttrandefriheten inte är oinskränkt, men att genom lagstiftning kunna fastställa vart gränsen går för vilket innehåll yttringar får ha. I Danmarks strafflag, *Straffeloven (nr 977 af 09/08/2017)* regleras situationer där yttrandefriheten kan inskränkas. Dessa är exempelvis förbud mot rasism och yttringar om ras, hudfärg, nationalitet eller etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning (27 kap. 266 b §), samt förbud mot förolämpande ord eller handlingar. (27 kap. 267 §). För begränsningar av yttrandefriheten med hänseende på sekretess och tystnadsplikt, se avsnitt 9.3.

4.4. Norge

Skydd för yttrandefriheten i Norge finns i grundlagen, *grunnloven*, 100 §, som år 2004 utvidgades och stärktes.⁴⁹ Första stycket i 100 § anger att alla anställda, som utgångspunkt, ska ha samma rätt till yttrandefrihet. Det anges även att skydd för yttrandefriheten finns oavsett vilket medium som använts. Andra stycket berör skyddet för alla andra yttringar förutom politiska, som istället regleras i tredje stycket. Vidare ger det tredje stycket även skydd för arbetstagare mot ingrepp från offentliga och privata arbetsgivare.⁵⁰

Visselblåsare, “*varslare*” på norska, och dess skydd för yttrandefriheten regleras i arbetsmiljøloven, se vidare under avsnitt 8.4. Alla andra uttalanden, som inte omfattas av arbetsmiljøloven, skyddas av grunnloven 100 §. För att förtydliga utgör således Norges grundlag det generella skyddet för yttrandefriheten.

⁴⁶ Zahle, 1999, s. 430.

⁴⁷ Ibid, s. 435.

⁴⁸ Ibid, s. 438.

⁴⁹ Fliflet, Arne. *Grunnloven. Kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget, 2005, s. 423.

⁵⁰ Fliflet, 2005, s. 429-430.

Yttrandefriheten i Norge kan begränsas bland annat när det gäller blasfemiska yttringar, rasistiska och hatliga yttringar, yttringar om grovt våld, kommersiella uttryck och reklam för politiska budskap i tv, nationell säkerhet och personliga förhållanden och integritet.⁵¹ För begränsningar av yttrandefriheten med hänseende på sekretess och tystnadsplikt, se avsnitt 9.4.

4.5. Komparativ jämförelse

Yttrandefriheten är en grundval för ett fritt samhällsskick och är grundlagsstadgad i samtliga skandinaviska länder. I Sverige återfinns den i tre grundlagar; RF, YGL och TF, i Norge följer den av grunnloven, och i Danmark är yttrandefriheten reglerad i grundloven. Medan Danmark och Norge har en bredare definition av vilket medium som får användas för att uttrycka åsikter, har Sverige reglerat detta i tre olika grundlagar. Vidare har alla tre länder regleringar kring begränsningar som på olika sätt inskränker yttrandefriheten.

Begränsningarna är likartade i alla tre länder, men vissa mindre skillnader förekommer. Exempelvis är rasistiska yttringar en begränsning som förekommer i både Danmark och Norge, medan den inte uttryckligen står med som begränsning i Sverige. I ett strukturellt hänseende skiljer sig Danmark från resterande länder genom att yttrandefriheten är uppdelad i formell yttrandefrihet med censurbestämmelser, och materiell yttrandefrihet med skydd mot retroaktiva sanktioner.

5. Meddelarfriheten

5.1. Inledning

Meddelarfrihet är en svensk juridisk term som innebär en rätt att ta kontakt med exempelvis massmedier för att lämna uppgifter för publicering, under anonymitetsskydd.

Meddelarfriheten innebär därför att det är möjligt, i viss utsträckning, att straffritt lämna annars hemliga uppgifter till massmedia för publicering, oavsett ämne.⁵² Meddelarfriheten anses, ur ett svenskt perspektiv, vara viktig dels för transparensen i samhället, dels för att visselblåsare ska kunna avslöja missförhållanden på arbetsplatsen. För en visselblåsare medför meddelarfriheten en möjlighet att anonymt överlämna uppgifter om missförhållanden

⁵¹ Fliflet, 2005, s. 432.

⁵² SKL Kommentus AB, 2013, s. 20.

till publicering för allmänheten, utan att behöva riskera negativa repressalier från både arbetsgivare och allmänhet.

5.2. Sverige

Meddelarfriheten är en del av yttrande- och tryckfriheten i Sverige och regleras parallellt i 1 kap. 2 § YGL och i 1 kap. 1 § TF. Genom meddelarfriheten, ges allmänheten en möjlighet till insyn och kritisk granskning. Meddelarfriheten tryggar därför både massmedias tillgång till nyhetsmaterial och även övriga upphovsmäns tillgång till material.⁵³

Det finns vissa begränsningar gällande vilka uppgifter som straffritt kan lämnas till massmedia, som följer av 7 kap. 3 § TF och 5 kap. 3 § YGL. I dessa begränsningar ingår för det första grova brott mot allmänheten, exempelvis spioneri och högförräderi. Straff kan även aktualiseras för “oriktigt utlämnande av allmän handling som inte är tillgänglig för envar”, vilket exempelvis kan innebära att en myndighetsperson lämnar ut en handling för publicerande som är sekretessbelagd. Strafffriheten gäller inte heller vid åsidosättande av en så kallad kvalificerad tystnadsplikt.⁵⁴ De uppgifter och handlingar som är belagda med absolut sekretess, eller så kallad stark sekretess, är därför undantagna från meddelarfriheten. Se vidare under avsnitt 9.2.

Vidare har Justitieombudsmannen, JO, i ett flertal ärenden,⁵⁵ yttrat kritik mot myndigheter som, på olika sätt, försökt begränsa arbetstagarnas rätt att fritt meddela sig med media. Ett exempel är JO 2004-06-04, Dnr 4513-2002. Fallet rörde frågan om innehållet i en broschyr, sammanställd av Försvarets materielverk, avsåg att begränsa arbetstagarnas rätt att utnyttja sin grundlagsfästa meddelarfrihet. Sammanfattningsvis ansåg JO att utformningen av broschyren var anmärkningsvärd och att formuleringarna gav intryck av att myndigheten försökte kontrollera de anställdas kontakt med massmedia. JO menade att detta var ett tydligt exempel på inskränkningar i meddelarfriheten och rekommenderade en omformulering av broschyren.

Meddelaren omfattas av ett *anonymitetsskydd* samt av ett *efterforskningsförbud*.

Anonymiteten innebär att meddelaren har rätt att vara anonym och att det är förbjudet för

⁵³ Larsson, 2015, s. 102.

⁵⁴ TF 7 kap. 3 §. Se även Larsson, 2015, s. 118 ff.

⁵⁵ Exempelvis JO 2005-03-21, Dnr 1284-2004.

myndigheter och andra organ att efterforska kring vem som har lämnat uppgifterna för publicering.⁵⁶ För offentliganställda har anonymitetsskyddet och efterforskningsförbudet en stark koppling till varandra. För att efterforskningsförbudet ska uppkomma, ska mediepublicering ha varit syftet. Förbudet omfattar alltså det som meddelarfriheten skyddar.⁵⁷ Efterforskningsförbudet återfinns i 3 kap. 4 § TF samt 2 kap. 4 § YGL och är straffbelagt att gå emot.⁵⁸ Vidare skyddar efterforskningsförbudet endast åtgärder från en offentlig arbetsgivares sida, enligt nuvarande lagstiftning.⁵⁹

Genom det *repressalieförbud* som existerar som en direkt följd av meddelarfriheten i kombination med grundlagarnas exklusivitet, är offentliga organ förbjudna att ingripa i enskildas bruk av tryckfriheten. Det är exempelvis förbjudet att vidta disciplinåtgärder mot en offentliganställd meddelare.⁶⁰ Repressalieförbudet är reglerat i 3 kap. 4 § andra stycket TF, och i 2 kap. 5 § tredje stycket YGL, och har vidare utvecklats och utvidgats genom rättspraxis. När det gäller ingripande åtgärder är repressalieförbudet straffsanktionerat. Detta innebär att den myndighetsföreträdare som i strid mot dessa skyldigheter avsiktligt säger upp, avskedar eller tilldelar en varning mot en arbetstagare kan åtalas och dömas till böter eller fängelse (jfr. 3 kap. 5 § tredje stycket TF, respektive 2 kap. 5 § tredje stycket YGL).⁶¹ Vidare gäller repressalieförbuden endast åtgärder från en offentlig arbetsgivares sida, enligt nuvarande lagstiftning.⁶²

5.3. Danmark

Danmark har ingen lagreglerad meddelarfrihet, utan i landets yttrandefrihet för offentliganställda sägs ingå en rätt till att meddela uppgifter till media. Den grundläggande lagregeln som tillämpas i de flesta sammanhang är 77 § i grundloven, där offentliganställda har samma yttrandefrihet som andra i landet då de har insyn i frågor som kan vara mindre åtkomliga för andra.⁶³

Ombudsmannen i Danmark har tillsyn över, och övervakar, offentliganställdas meddelarfrihet med vägledande praxis om hur reglerna ter sig i praktiken. Ett exempel på detta är då en

⁵⁶ SKL Kommentus AB, 2013, s. 20.

⁵⁷ Fransson, 2013, s. 69.

⁵⁸ 2 kap. 4 § YGL och 3 kap. 5 § TF. Se även SOU 2014:31 s. 68.

⁵⁹ SKL Kommentus AB, 2013, s. 20.

⁶⁰ Larsson, 2015, s. 101-102.

⁶¹ SKL Kommentus AB, 2013, s. 21.

⁶² Ibid. s. 20.

⁶³ SOU 2006:96, del 2, s. 52.

förundersökningsledare inom polisen gjorde ett uttalande till pressen om att anledningen till varför en undersökning drog ut på tiden var för att det skett en omorganisation inom polisen och därför fanns det nu mindre resurser än tidigare. Förundersökningsledaren kritiserades av sin överordnade för uttalandet och från officiellt håll påpekades det att allt som rörde interna förhållanden inom polisorganisationen var tystnadspliktsbelagt. I övriga sammanhang var personen fri att uttala sig enligt yttrandefriheten, så länge det var i egenskap av privatperson. Ombudsmannen granskade ärendet och slutsatsen blev att 77 § och dess censurförbud innebär ett hinder mot att generellt hindra offentligt anställda från att yttra sig. Däremot finns inget hinder mot sanktioner i de fall yttringar stod i strid mot exempelvis tystnadsplikten utav grundlagsbestämmelsen.⁶⁴

En arbetstagare som väljer att nyttja sin meddelarfrihet har valet att göra detta i full offentlighet eller anonymt, varav vid det senare alternativet inträder ett *anonymitetskydd*. Skyddet regleras i 172 § *retsplejeloven (nr 1101 af 22/09/2017)* och riktar sig främst mot redaktörer och journalister i skriftliga, visuella och auditiva medier till vilka uppgifter meddelas. Syftet med detta är att uppgiftslämnarna ska vara skyddade om ärendet skulle gå till domstol och kan därför också kallas källskydd⁶⁵, vilket då även det regleras i 172 § *retsplejeloven*. En massmedieanställd är inte förpliktad att, inför domstol, avslöja vem denne mottagit information från.⁶⁶

Som en förlängning av anonymitets- och källskyddet existerar även ett *efterforskningsförbud* där, i de fall en offentliganställd lämnat upplysningar, den aktuella arbetsgivaren inte har rätt att ta reda på vem uppgiftslämnaren var. Förbudet är inte specificerat direkt i lag utan följer som en princip av "saklig förvaltning" i 32 § *forvaltningsloven (nr 433 af 22/04/2014)*.⁶⁷

5.4. Norge

Det finns inte några särskilda bestämmelser gällande friheten att yttra sig till, och i, medier i Norge. Enligt Arne Fliflet, advokat i Högsta domstolen i Norge, omfattar inte 100 § i

⁶⁴ SOU 2006:96, del 2, s. 53 f.

⁶⁵ Ibid., del 2, s. 55-56.

⁶⁶ se även Hellström, 2009, s. 30.

⁶⁷ Betænkning fra Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleleret, Betænkning nr. 1472/2006, s. 119 f. Se även Hellström, 2009, s. 31.

grunnloven om yttrandefrihet rätten till att yttra sig genom andras informationskanaler. Till exempel rätten till att få sina yttringar tryckta i en tidning.⁶⁸

Arbetsmiljøloven har dock vissa regler som ska förbättra villkoren för att arbetstagare skall kunna informera den norska Arbetsinspektionen, "Arbeidstilsynet", om kritikvärdiga förhållanden, utan risk för repressalier.⁶⁹ Arbetsinspektionen är, enligt 18-2 § arbetsmiljøloven, skyldig att hålla namnet på den person som rapporterar om ett kritikvärdigt förhållande hemligt.

5.5. Komparativ jämförelse

Lagstadgade regler om meddelarskydd, motsvarande de i Sverige, finns inte på samma sätt och är inte lika uttalat i de andra skandinaviska länderna. I Sverige finns en lagstadgad rätt, enligt 1 kap. 2 § YGL parallellt med 1 kap. 1 § TF, att meddela sig med medierna.

Meddelaren har ett anonymitetsskydd och även skydd mot efterforskning. I Danmark är meddelarfriheten outtalad, men sägs ingå som en del i lagregleringen om yttrandefrihet. Likt Sverige har Danmark även anonymitetsskydd och efterforskningsförbud. I Norge finns inte några särskilda bestämmelser kring meddelarfrihet. Däremot finns en skyldighet, enligt arbetsmiljøloven, att hålla namnet på den person som rapporterar om ett kritikvärdigt förhållande hemligt. Detta kan ses som en motsvarighet till Sveriges och Danmarks anonymitetsskydd.

6. Offentlighetsprincipen

6.1. Inledning

Offentlighetsprincipen är en grundläggande princip för rättskipning och offentlig förvaltning, som innebär att människor har rätt att läsa brev och andra dokument som finns hos statliga och kommunala myndigheter. Det gäller både dokumentet som har skrivits där eller skickats in dit.⁷⁰ Offentlighetsprincipen kan användas som stöd för att kunna begära ut handlingar, även om handlingarna avser missförhållanden.⁷¹ Därav är offentlighetsprincipen en väsentlig del att bevara för arbetstagare i offentlig sektor, särskilt för visseblåsare. Detta eftersom den

⁶⁸ Fliflet, 2005, s. 430.

⁶⁹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 25.

⁷⁰ NE Uppslagsverket. *Offentlighetsprincipen*. 2017.

⁷¹ SOU 2014:31 s. 257.

ger möjlighet till att styrka yrkanden om missförhållanden med hjälp av de dokument en person kan få åtkomst till.

6.2. Sverige

Den svenska offentlighetsprincipen går att finna i Regeringsformens föreskrifter om yttrande- och informationsfrihet. Regleringen om yttrandefrihet i RF, kompletteras med en bestämmelse kring informationsfrihet i 2 kap. 1 § andra punkten RF. Det vill säga friheten att inhämta och mottaga upplysningar, samt rätten att ta del av andras yttranden.

Idag är den så kallade handlingsoffentligheten en viktig del av offentlighetsprincipen, som främst behandlas i 2 kap. TF, där det fastställs att medborgare har rätt till att ta del av allmänna handlingar i syfte att säkerställa "ett fritt meningsutbyte och en allsidig upplysning".⁷² En handling är allmän, om den förvaras hos myndighet och är att anse som inkommen till eller upprättad hos myndighet.⁷³

Trots offentlighetsprincipens roll som en grundsten av den svenska rättsordningen, är den på sina sätt begränsad. Rätten att ta del av offentliga handlingar får inskränkas om det är påkallat av hänsyn till vissa angivna intressen, som följer av 2 kap. 2 § TF, där behovet av sekretess är extra starkt.⁷⁴ Se vidare under avsnitt 9.2.

6.3. Danmark

Lov om offentlighed i forvaltningen (nr 606 af 12/06/2013) är den lag som reglerar offentlighetsprincipen i Danmark. Av 1 kap. 1 § följer att syftet med lagen är att säkerställa öppenhet mellan myndigheter mm., för att bland annat stödja informations- och yttrandefriheten.

Vidare gäller lagen alla verksamheter, som utförs av offentliga myndigheter (2 §). Enligt 7 §, kan vem som helst begära att få ta del av de dokument som erhållits eller skapats av en myndighet mm., inom ramen för administrativa förfaranden som rör verksamheten.

⁷² Bohlin, Alf. *Offentlighetsprincipen*. 8 uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik, 2010, s. 19. Se även 2 kap. TF.

⁷³ 2 kap. 3 § TF.

⁷⁴ Prop. 1994/95:19, s. 460.

Det finns dock inskränkningar i rätten till tillgång till handlingar, som följer av kap. 19-35. Exempel på dessa undantag är frågor i brottmål (19 §), lagstiftningsfrågor (20 §), rekrytering eller befordran i offentlig sektor (21 §). För begränsningar av offentlighetsprincipen med hänseende på sekretess och tystnadsplikt, se avsnitt 9.3.

6.4. Norge

Offentlighetsprincipen i Norge är dels reglerad i *Lov 19. mai 2006 nr. 16 om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova)*, också känd som *offentlighetsloven*, dels i grunnloven.

Av 3 § offentlighetsloven, följer att den norska förvaltningens sakdokument är offentliga, om inte undantag finns i lag eller i enlighet med lag. Sakdokument är dokument som har utfärdats av en offentlig myndighet, eller som lämnats till ett sådant organ.

I 100 § femte stycket grunnloven, ges även ett konstitutionellt skydd för offentlighetsprincipen. Regeln omfattar både dokument- och mötesoffentlighet. Vidare, enligt 100 § sjätte stycket, måste myndigheterna underlätta ett öppet och upplyst offentligt samråd.

Det finns ett antal undantag från offentlighetsprincipen, däribland exempelvis verksamhetens interna dokument (14 § offentlighetsloven), dokument som berör tillsättning av tjänster eller befordringar (25 § offentlighetsloven) och dokument rörande anmälningar och rapporter i samband med brott (24 § offentlighetsloven). Dessutom undantas vissa dokument från offentlighet genom bestämmelser i en rad andra lagar, till exempel *sikkerhetsloven*, *forvaltningsloven* och *politiloven*.⁷⁵ Uppgifter som går under tystnadsplikt ("taushetsplikt"), är även undantagna från offentlighet enligt offentlighetsloven, se vidare under avsnitt 9.4.

6.5. Komparativ jämförelse

Med undantag från vissa begränsningar som finns i alla skandinaviska länder, är handlingar och dokument öppna för allmänheten att ta del av i både Sverige, Danmark och Norge. Innehållet i offentlighetsprincipen är även likartat mellan länderna. Det går exempelvis att utläsa i alla tre länders regleringar att alla dokument som utfärdats av, eller lämnats in till, en

⁷⁵ Lambertz, Göran. *Offentlighet och lojalitetsplikt - hur viktiga är reglerna om meddelarskydd?* Sivilombudsmannens årsrapport, 2005.

offentlig förvaltning är offentliga för allmänheten. Offentlighetsprincipen regleras dock olika i de tre länderna då principen är grundlagsstadgad i Sverige och Norge, men inte i Danmark. Norge har dessutom, förutom regleringen i grunnsloven, en egen lag för offentlighetsprincipen som medför att Norge sticker ut något i denna aspekt.

7. Kritikrätten

7.1. Inledning

Kritikrätten kan sägas innebära arbetstagares rätt att kritisera arbetsgivaren och förhållandena på arbetsplatsen offentligt. Kritikrätten är en viktig faktor för goda arbetsförhållanden och arbetsresultat, samt även för en effektiv facklig verksamhet.⁷⁶ Kritikrättens omfattning är av central betydelse vid bedömningen av huruvida en arbetsgivare får agera mot en arbetstagare som har larmat om missförhållanden på arbetsplatsen.⁷⁷

7.2. Sverige

Kritikrätten i Sverige regleras både internt och externt. Den interna kritikrätten för offentliganställda innebär möjligheten och rätten till att ta upp kritik angående arbetsförhållanden med arbetsgivaren. Detta avser rätten att påverka, inte allmänna politiska åsikter. Intern kritikrätt kan vara ett medel för att komma tillrätta med missförhållanden i verksamheten i ett första läge. När arbetsgivaren inte arbetar utifrån den framförda kritiken, blir den offentliggjorda kritiken i medier en sista utväg i syfte att skapa förändring.⁷⁸

Den svenska yttrande- och tryckfriheten är de bestämmelser som lägger grunden för offentliganställda att externt kunna kritisera sin arbetsgivare utan att bryta mot lojalitetsplikten. Extern kritik är de tillfällen en anställd går utanför de interna kritikvägarna och uttrycker kritik mot arbetsgivaren eller arbetsförhållanden.⁷⁹

Då det inte finns några klart definierade bestämmelser i lag om kritikrätten, är det till stor del praxis som fått definiera gränserna för den. Utgångspunkten är att arbetstagare har en omfattande rätt till kritik och ifrågasättande av arbetsgivarens agerande. Dessutom har det konstaterats att anställningsavtalet inte hindrar arbetstagare att, exempelvis hos en behörig

⁷⁶ Källström, Malmberg, 2009, s. 256.

⁷⁷ SOU 2014:31, s. 90.

⁷⁸ Fransson, 2013, s. 77-78.

⁷⁹ Ibid. s. 61.

myndighet, anmäla eller påpeka missförhållanden i den aktuella verksamheten. Vidare ger kritikrätten arbetstagare rätten att delta i debatter vid frågor av allmänintresse. Skulle arbetstagaren ha en avvikande åsikt från arbetsgivaren, bör arbetsgivaren delta i debatten och bemöta kritiken hellre än att vidta sanktioner mot arbetstagaren. Detta för att bland annat undvika skadliga verkningar av debatten som kan påverka verksamheten.⁸⁰

I arbetsdomstolens bedömningar av huruvida kritikrätten har överskridits, förutsätter arbetsdomstolen att en arbetstagare innan denne vidtar åtgärder i enlighet med sin kritikrätt, samråder med arbetsgivaren om de aktuella missförhållandena. Motsvarande bör en arbetsgivare, som genom exempelvis medier får information om en arbetstagare, först undersöka om uppgifterna stämmer innan denne vidtar åtgärder mot arbetstagaren.⁸¹

7.3. Danmark

För offentliganställda i Danmark gäller grundlovens 77 § som utgångspunkt för kritikrätten, och arbetstagarna kan direkt åberopa sin rätt enligt bestämmelsen. Starka skäl talar också för att arbetstagare inom offentlig sektor ska tillerkännas ett starkt skydd för yttrandefriheten och ges en vidsträckt kritikrätt. Detta eftersom många människor är anställda inom den offentliga sektorn och deras åsikter är därmed av stor betydelse.⁸²

Begränsningar i kritikrätten är exempelvis förbud mot att använda onödigt grovt språk vid framförandet av kritiken, liksom att framföra upplysningar inom sitt eget arbetsområde som är direkt osanna. Frågan om vad som är sant eller falskt är oftast en subjektiv bedömning. Enligt yttrandefrihetens regler har arbetstagaren rätt att framföra sin egen åsikt. De arbetsgivare inom den offentliga sektorn som inte håller med om kritiken, får själva gå ut och bestrida uppgifterna.⁸³

Ett fall som kan nämnas här är det så kallade "ombudsmannafallet", som handlade om en anställd på socialförvaltningen i Danmark och som dessutom var facklig förtroendeman. Den anställda hade kritiserat sin arbetsgivare, kommunen, i media för bristande anställnings- och arbetsmiljövillkor. Kommunen menade att den anställda hade agerat illojalt gentemot kommunen, genom att de anställda borde använda interna kanaler för att framföra kritik.

⁸⁰ Källström, Malmberg, 2009, s. 256.

⁸¹ Ibid. s. 257.

⁸² Gammeltoft-Hansen, Hans, et al. *Forvaltningsret*. 2 uppl. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2003, s. 181.

⁸³ Hellström, 2009, s. 44 f., med hänvisning till FOB 1998.319, s. 327 f.

Frågan som uppkom till ombudsmannen blev således vilken rätt en offentlig arbetsgivare har att kräva, eller framställa önskemål om, att arbetstagarna först ska vända sig internt till arbetsgivaren eller samarbetsråden med kritik. Ombudsmannen uttalade att en arbetsgivare inom offentlig sektor har rätt att framföra önskemål om att eventuella interna problem ska hanteras internt. Sådana önskemål strider inte mot grundloven, men samtidigt måste den offentliga arbetsgivaren betona att önskemålen inte ska tolkas som att arbetstagarens yttrandefrihet inskränks. Arbetsgivaren ska även understryka att arbetstagaren kan vända sig externt till media omgående, och därmed inte har skyldighet att först vända sig internt med problemen.⁸⁴

7.4. Norge

I Norge är kritikrätten reglerad i arbeidsmiljøloven och den tillförsäkrar arbetstagaren en rätt att kritisera arbetsgivaren och slå larm om så kallade *kritikverdige forhold*. Se vidare under avsnitt 8.4.

7.5. Komparativ jämförelse

I Sverige är inte kritikrätten lagreglerad, utan istället en rättsprincip i samhället. I Danmark kan kritikrätten också ses som en rättsprincip, då den inte uttalat är lagstadgad. Dock gäller 77 § grundloven som utgångspunkt för kritikrätten i Danmark, vilket kan medföra att offentliganställda i Danmark har lite starkare grund att stödja sig på om de vill framföra kritik, än vad offentliganställda i Sverige har. Gällande kritikrätten i Norge, är den uttalad på ett annat sätt än vad den är i de andra skandinaviska länderna. Kritikrätten i Norge sägs ingå i bestämmelsen om kritikverdige forhold i arbeidsmiljøloven, vilket innebär att kritikrätten i Norge kan sägas vara lagreglerad.

En likhet som går att finna mellan Sverige och Danmark är möjligheten för arbetsgivaren och arbetstagaren att mötas i offentlig debatt när kritik har framförts externt, vilken är etablerad i båda länder.

⁸⁴ Hellström, 2009, s. 44-45.

8. Övriga regleringar

8.1. Inledning

Utifrån ovanstående avsnitt kan det konstateras att det i grund och botten finns starka regleringar, i alla skandinaviska länder, som skyddar visselblåsare. Ett exempel är yttrandefriheten som följer av grundlagarna i respektive land samt av Europakonventionen. Trots detta finns det, främst i Sverige och Norge, specifika regleringar kring visselblåsning som kompletterar det befintliga regelverket. Dessa regleringar innebär alltså inte någon inskränkning av det skydd som kan gälla på annan grund. De specifika visselblåsningsregleringarna får särskild betydelse inom privat sektor, där arbetstagarna inte skyddas av grundlagarna i lika stor utsträckning som inom offentlig sektor. För offentliganställda innebär istället regleringarna att det finns en klar och tydlig grund för att erhålla skadestånd vid repressalier.⁸⁵

8.2. Sverige

Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, kompletterar och förstärker det befintliga regelverket i Sverige. Genom denna lag ska arbetstagare som utsätts för en repressalie av sin arbetsgivare, i strid mot lagen, ha rätt till skadestånd. Vidare gäller lagen samtliga arbetsgivare, i både offentlig och privat verksamhet. Den omfattar även inhyrda arbetstagare och är tvingande till fördel för arbetstagaren.⁸⁶

Utmärkande för repressalier är att de innefattar någon form av hämndaktion eller bestraffning och kan bland annat omfatta uppsägning och avsked. Även mindre ingripande åtgärder såsom framtagna av arbetsuppgifter, omplaceringar mm. omfattas.⁸⁷ Repressalien från arbetsgivaren ska vidtas på grund av att arbetstagaren slår larm enligt lagen, för att skyddet skall vara tillämpligt. Skyddet gäller både så kallade interna och externa larm. Med interna larm avses larm direkt till arbetsgivaren eller en representant för denne, även larm till arbetstagarorganisation skyddas. Med externa larm avses att en arbetstagare slår larm genom att lämna uppgifter för offentliggörande, själv offentliggör uppgifter, eller vänder sig till en myndighet. En arbetstagare har skydd för externa larm om arbetstagaren först har larmat

⁸⁵ Arbetsgivarverket. *Ny lag om starkare skydd för visselblåsare*. 2016.

⁸⁶ Arbetsgivarverket, 2016.

⁸⁷ Prop. 2015/16:128, s. 49.

internt, utan att arbetsgivaren vidtagit skäligen åtgärder, eller om arbetstagaren har befogad anledning av något annat skäl att slå larm externt direkt.⁸⁸

Vidare ställs det krav på vilka typer av missförhållanden larmet skall avse för att skyddet skall vara tillämpligt. Detta för att arbetsgivarens arbetsledningsrätt inte skall inskränkas. Skyddet skall gälla vid larm om *allvarliga missförhållanden* enligt förarbetena till lagen, och avser brott med fängelse i straffskalan, exempelvis förskingring och bedrägeri.⁸⁹ Även vissa icke brottsliga, men ändå allvarliga missförhållanden, som exempelvis risker för liv, säkerhet och hälsa, skador på miljön mm. omfattas av regleringen.⁹⁰ Det är tillräckligt att arbetstagaren, genom larmet, framför konkreta *misstankar* om sådana allvarliga missförhållanden.⁹¹

Vid en eventuell tvist har arbetsgivaren bevisbördan och måste då visa att repressalier som strider mot lagen, som arbetstagaren har åberopat, inte har vidtagits.⁹² Lyckas inte arbetsgivaren med detta har den utsatta arbetstagaren rätt till både allmänt och ekonomiskt skadestånd.⁹³

8.3. Danmark

Danmark har inte, i dagens läge, någon specifik lag eller några specifika regleringar till skydd för visselblåsare. Det finns även snävt med praxis kring offentligtanställda som rapporterar olagliga aktiviteter att stödja sig på. Trots detta kan i alla fall ett fall nämnas, det så kallade Tamilfallet, *Tamilsagen*.⁹⁴ Här uppdragas att Danmarks justitieminister gav olagliga instruktioner angående nekandet av återförening av flyktingar från Sri Lanka i slutet av 1980-talet. Domarna i fallet enades om att i sådana situationer skulle ärendet först hanteras internt genom rapportering till en överordnad. Skulle detta inte ge någon verkan skulle åtgärder tilltas externt genom att kontakta myndigheter eller fackförening. Att vända sig till media skulle bli den absolut sista utvägen.⁹⁵

⁸⁸ 5-7 §§ Lag (2016:749).

⁸⁹ Prop. 2015/16:128, s. 40.

⁹⁰ Prop. 2015/16:128, s. 42.

⁹¹ 1 § 2 st. Lag (2016:749).

⁹² 10 § Lag (2016:749).

⁹³ 9 § Lag (2016:749).

⁹⁴ Utöver Tamilfallet, se även Grevil-fallet under avsnitt 9.3.

⁹⁵ Erik NINN-HANSEN against Denmark. Se även Denmark – Whistleblowing Protection, Overview.

8.4. Norge

Sedan 2007 finns regler som är till för att skydda visselblåsare, eller “varslare” som benämningen lyder på norska, i Norges arbeidsmiljølov. Reglerna bygger vidare på vad som redan gällt tidigare under 100 § grunnloven.⁹⁶ Reglerna är tvingande, och har som syfte att stärka yttrandefriheten i anställningsförhållandet samt att tillgodose kraven på lagstiftning om yttrandefrihetens gränser, som ställs av internationella konventioner och 100 § grunnloven.

Bestämmelserna kring “varsling” i arbeidsmiljøloven, består dels av ett stadgande om att arbetstagare ska ha rätt till att larma om *kritikverdige forholden* i verksamheten, enligt 2 A-1 §, dels av ett skydd mot repressalier som kan uppstå till följd av att en arbetstagare har larmat, enligt 2 A-2 §.

Vad som menas med begreppet *kritikverdige forholden*, är inte helt klart. Utgångspunkt bör emellertid tas i Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 305. Utifrån vad som går att utläsa däri, omfattas för det första straffbara företeelser (ekonomisk brottslighet, miljöbrott, våld, etc.). För det andra omfattas andra olovliga företeelser som inte är straffbara. För det tredje omfattas överträdelser av andra etiska normer.⁹⁷

Vidare ska, enligt 2 A-1 § andra stycket, varslingen vara försvarlig. Bestämmelsen syftar till att ställa krav på hur anmälningen görs, det vill säga den begränsar inte själva rätten att anmäla. Regeln tar hänsyn till lojalitetsplikten och skyddar arbetsgivarens verksamhet mot onödiga skador.⁹⁸

Till vem arbetstagaren har varslat, om det handlar om extern eller intern varsling, får betydelse vid bedömningen av huruvida ett uttalande är försvarbart eller ej. Som utgångspunkt är varsling inom verksamheten, dvs. intern varsling, alltid tillåten. När det istället rör sig om extern varsling, är kravet på “försvarligt sätt” strängare. Exempel på extern varsling är varsling via bloggar, hemsidor, media, e-post och så vidare. Varsling till tillsynsmyndigheter eller annan offentlig myndighet är som regel även alltid befogat. Vidare är en utgångspunkt även att extern varsling ska föregås av intern varsling. Detta för att den interna varslingen kan antas tillgodose arbetsgivarens intresse av lojalitet, då arbetsgivaren

⁹⁶ Vigerust, Elisabeth. *Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven*. Arbeidsrett, nr 02, 2007, s. 104.

⁹⁷ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 23.

⁹⁸ Ibid. s. 50.

ges en möjlighet att rätta till problemet. Det kan emellertid uppstå situationer eller finnas omständigheter då det finns anledning att larma externt direkt. Exempel på sådana situationer kan vara om uppgifterna gäller straffrättsliga eller allvarliga förhållanden. I sådana lägen bör arbetstagaren varsla externt direkt med uppgifterna och således inte varsla internt enligt huvudregeln.⁹⁹ Det antas även att intern varslning är oacceptabelt om den interna varslingen leder till att de kritikvärdiga förhållandena behandlas på ett olämpligt sätt som skadar arbetsmiljön. Ett exempel här kan vara fallet Rt. 2003-1614, som rör en anmälan via en massutsändning via e-post till ett betydande antal personer i verksamheten som normalt inte skulle ha varit den naturliga mottagaren av ett sådant meddelande.

Slutligen kan det nämnas att den norska "varslingskommittén" ska göra en omfattande granskning av varslingsreglerna i arbeidsmiljøloven och bedöma huruvida det finns behov av att föreslå ändringar i lagstiftning och/eller andra åtgärder som kan stärka varslingskyddet i det norska arbetslivet. Kommitténs utredning kommer att lämnas senast den 1 mars 2018.¹⁰⁰

8.5. Komparativ jämförelse

Både Sverige och Norge har specifika regler som utökar skyddet för visselblåsare. I Sverige finns bestämmelserna i Lag (2016:749) och i Norge finns ett utökat skydd för visselblåsare i arbeidsmiljøloven. Här sticker Danmark ut då landet inte har några specifika regler som utökar skyddet för visselblåsare. De specifika reglerna för visselblåsare i Sverige och Norge ser relativt lika ut. Skyddet i Sverige ska gälla för larm om *allvarliga missförhållanden*, medan det i Norge benämns med *kritikvärdiga förhållanden*. Innebörden ter sig vara samma och i första hand omfattas straffbara företeelser i båda länder. Reglerna ger även skydd för både intern och extern varslning i båda länder. Dock bör extern varslning föregås av intern varslning, i både Sverige och Norge.

9. Sekretess och tystnadsplikt

9.1. Inledning

Utifrån ovanstående avsnitt kan det konstateras att det finns olika bestämmelser i de skandinaviska länderna kring bland annat rätten att yttra sig och rätten att ta del av allmänna handlingar. Dessa bestämmelser är ett uttryck för yttrandefriheten och offentlighetsprincipen.

⁹⁹ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 51-52.

¹⁰⁰ Varslingsutvalget. *Varslingsutvalget*.

Det finns dock även bestämmelser om sekretess, som begränsar dessa rättigheter. Sekretessbelagda uppgifter är en av de få faktorer som inskränker vad personer får och inte får ta del av samt yttra sig om inför allmänheten, när det rör sig om känsliga uppgifter av olika slag.

9.2. Sverige

Den lagreglerade sekretessen i Sverige återfinns i offentlighets- och sekretesslagen (OSL). I 1 § andra stycket, går det att utläsa följande:

“Bestämmelserna innebär begränsningar i yttrandefriheten enligt regeringsformen, begränsningar i den rätt att ta del av allmänna handlingar som följer av tryckfrihetsförordningen samt, i vissa särskilt angivna fall, även begränsningar i den rätt att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.”¹⁰¹

OSL sätter begränsningar för handlingsoffentligheten och yttrandefriheten för rikets säkerhet, rikets centrala finanspolitik, en myndighets verksamhet för inspektion, intresse att förebygga eller beivra brott, det allmännas ekonomiska intresse, skyddet för enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden samt intresse av att bevara djur- eller växtart.¹⁰²

Vidare finns det specifika begränsningar gällande meddelarfriheten. I de kapitel som berör de materiella sekretessreglerna (15-43 kap. OSL), anges avslutningsvis i varje kapitel huruvida tystnadsplikter i paragraferna inskränker meddelarfrihet och offentliggörande av uppgifter.¹⁰³ Utöver dessa är även handlingar som är belagda med absolut eller stark sekretess undantagna från meddelarfriheten. Uppgifter och handlingar med stark sekretess gäller för bland annat enskildas personliga förhållanden inom socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens verksamheter, enligt 25 och 26 kap. OSL. Samma typ av sekretessbestämmelser finns inom utbildningsområdet, enligt 23 kap. OSL. Arbetstagare som bryter mot bestämmelserna kring stark sekretess kan, enligt 20 kap. 3 § *brottsbalken (BrB)*, dömas för brott mot tystnadsplikten.¹⁰⁴

¹⁰¹ 1 kap. 1 § OSL, se även 2 kap. 2 § TF.

¹⁰² Bohlin, 2010, s. 190 f.

¹⁰³ 7 kap. 3 § TF. Se även Larsson, 2015, s. 118 ff. och Bohlin, 2010, s. 278 ff.

¹⁰⁴ Fransson, 2013, s. 66. Se även Bohlin, 2010, s. 280 f.

Arbetsdomstolen har haft en allvarlig syn på när uppgifter om enskildas personliga förhållanden har lämnats ut av arbetstagare i verksamheter som omfattas av lagstadgad tystnadsplikt. Ett exempel på detta är AD 2006:118, där domstolen dömde att det förelåg saklig grund för uppsägning gällande en behandlingsassistent som, enligt 15 kap. *socialtjänstlagen* (2001:453), bland annat omedvetet brutit mot sin lagstadgade tystnadsplikt.¹⁰⁵

9.3. Danmark

För de offentliganställda i Danmark, finns det också vissa begränsningar av handlingsoffentligheten och yttrandefriheten när det kommer till sekretess. I *forvaltningsloven* och i *straffeloven* finns de övervägande reglerna om tystnadsplikt. I den förstnämnda räknas olika skäl upp som kan avgöra om sekretess är nödvändigt, och i den sistnämnda regleras vem som, vid straff, är förpliktigad till att inte sprida sekretessbelagda uppgifter vidare.

I 27 § forvaltningsloven följer en lista på vad som kan utgöra skäl för sekretessbeläggande. Exempel ur 27 § är “statens sikkerhed eller rigets forsvar” och “enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold”.

Uppräkningen i 27 § forvaltningsloven, ska inte förstås som uttömmande. Andra områden där det finns ett intresse av att uppgifterna inte sprids vidare kan beläggas med tystnadsplikt.¹⁰⁶ Således är utgångspunkten att tystnadsplikten bryter meddelarfriheten. Dock finns det undantag då meddelarfriheten bryter tystnadsplikten, som regleras i 152 e § straffeloven. Undantaget som har betydelse för meddelarfriheten finns i punkt 2 och innebär att sekretessbelagda uppgifter kan få vidareföras om det finns ett berättigat tillvaratagande av uppenbart allmänintresse. Vad som ingår i begreppet berättigat får bedömas i varje enskilt fall.¹⁰⁷

Förutom ovan nämnda lagar finns även ett antal specialregler gällande tystnadsplikten för anställda inom offentlig verksamhet inom speciella områden. Det största området styrt av

¹⁰⁵ AD 2006:118. Se även Fransson, 2013, s. 66.

¹⁰⁶ Betänkning 1472. *Ytringsfrihet og meddelelert for offentligt ansatte*. 2006, s. 119 f.

¹⁰⁷ Bet. 1472, 2006, s. 228.

sekretess är hälso- och sjukvårdssektorn som regleras av *Lov nr 482 af den 1 juli 1998 om patienters retsstilling*. Lagen reglerar till stor del patientens rättigheter och bestämmelser om huruvida patientuppgifter kan lämnas vidare. Huvudregeln är att det krävs samtycke från patienten för att uppgifter ska få lämnas vidare (med undantag av när det gäller patientens bästa i behandlingssammanhang). Utöver detta krävs att uppgiften har betydelse för mottagande myndighetens handläggning, tillvaratagande av allmänna intressen eller genomförande av kontrolluppgifter för att tillåtelse för att lämnas vidare ska finnas.¹⁰⁸

Ett fall som har väckt stor uppståndelse är det så kallade Grevil-fallet. År 2004 läckte Frank Grevil, före detta anställd i den danska försvarsunderrättelsetjänsten *Forsvarets Efterretningstjeneste (FE)*, hemligstämplade dokument från FE gällande rapporter om hot från Irak. År 2005 dömdes Grevil för brott mot 152 § andra stycket i den danska straffeloven, att i egenskap av tjänsteman vid försvarsdepartementet ha lämnat ut konfidentiella dokument utan tillstånd, till en journalist. För brottet dömdes Grevil till fyra månaders fängelse.¹⁰⁹

9.4. Norge

Likt resterande länder har även Norge undantag från bland annat offentlighetsprincipen och yttrandefriheten. I 13-27 §§ i offentlighetsloven räknas undantag från insynsrätten upp, bland annat undantag för vissa handlingar som gäller det Kungliga Hovet, rättsliga handlingar, nationella försvar och säkerhetsintressen, forskningsinformation etc.

För anställda som arbetar för ett förvaltningsorgan eller annan offentlig arbetsgivare, åläggs tystnadsplikt, "taushetsplikt", gällande vissa uppgifter enligt 13 § *forvaltningsloven (LOV-1967-02-10)*. Paragrafen syftar till att anställda inom verkställande organ ska förhindra att utomstående får kännedom om vad denna person får kunskap om inom ramarna för tjänsten, när det gäller någons personliga relationer eller förfaranden inom verksamheten eller affärsrelationer. Med personligt förhållande räknas inte exempelvis personnummer eller bostadsinformation, om inte sådan information kan avslöja ett klientförhållande eller annan information som anses vara för personlig. Sekretessen i detta fall gäller även efter att en anställning är avslutad, inte bara under gällande tjänst.¹¹⁰

¹⁰⁸ SOU 2003:99 s. 84 f.

¹⁰⁹ Danmark – Whistleblowing Protection, Overview. Se även Forsvarets Efterretningstjeneste, *PRESSEMEDDELELSE om Østre Landsrets dom*.

¹¹⁰ 13 § forvaltningsloven.

Utöver detta finns det separata sekretessregler som är strängare än bestämmelserna i förvaltningsloven, för olika yrkesgrupper och anställda i tjänstesektorn. Exempel på dessa återfinns i 21 § *helsepersonelloven (LOV-1999-07-02-64)*, som reglerar att personal i hälso- och sjukvårdssektorn ska hindra att andra får åtkomst till patientens medicinska status, sjukdomsförhållande eller andra personliga förhållanden som de får kännedom om i egenskap av sjukvårdspersonal. Dock kan detta förbud mot vidarebefordran av uppgifter inskränkas i vissa situationer. Enligt 25 § och 45 § får hälso- och sjukvårdspersonal utbyta information med varandra vid samarbete inom vården, och är även i vissa fall skyldiga att lämna ut information till exempelvis barnomsorgstjänsterna (33 §) samt polis och andra akuttjänster (31 §). Sekretessen kan även upphävas med samtycke från den person informationen gäller eller ansvariga för minderåriga.¹¹¹

9.5. Komparativ jämförelse

För offentliganställda i Sverige, regleras sekretess och tystnadsplikt i OSL och straffen i BrB. I Danmark och Norge är inte sekretessreglerna samlade i en enda lag som i Sverige, utan finns i flera lagar. För Danmark är det gemensamt för regleringarna att avslöjanden av sekretessreglerna straffas enligt reglerna i straffeloven. Alla tre länder har specifika sekretessbegränsningar när det kommer till bland annat rikets säkerhet och försvar. Länderna har också gemensamt att de även skyddar enskildas intressen och relationer, till en viss gräns. Norges reglering om just detta specificerar uttryckligen var gränsen går, såvida inte det skulle avslöja något som utom rimligt tvivel inte bör avslöjas. Alla tre länder har även en starkt reglerad lagstiftning om tystnadsplikt och sekretess inom hälso- och sjukvård, något som verkar rimligt med tanke på den utsatta situationen personer som befinner sig inom vården kan finna sig i.

10. Möjligheten till inskränkningar genom avtal

Grundlagen står över alla andra lagar vilket innebär att innehållet i övriga lagar, samt då även innehåll i avtal, aldrig får strida mot vad som står i grundlagarna.¹¹² Eftersom yttrandefriheten är grundlagsstadgad i alla skandinaviska länder, går den inte att avtala bort för offentliganställda i varken Sverige, Norge eller Danmark. För Sveriges och Danmarks del medför även detta att meddelarfriheten inte går att avtala bort, då dessa bestämmelser direkt

¹¹¹ Se även Regjeringen- Taushetsplikt og ansvar.

¹¹² Sveriges Riksdag. *Grundlagarna*. 2017. Samt Stortinget. *Om Grunnloven*. 2016. Samt Folketinget. *Grundloven og folkestyrets udvikling*.

och indirekt är grundlagsstadgade. Även kritikrätten följer indirekt av grundlagsskyddet för yttrandefriheten, vilket medför att den inte kan avtalas bort.

Offentlighetsprincipen regleras, som konstaterats i avsnitt 6, olika i länderna. I Sverige och i Norge är principen grundlagsstadgad, medan Danmark istället har en specifik lag som reglerar offentlighetsprincipen. Lagen som avses är lov om offentlighed i forvaltningen, som är en minimilag¹¹³.

Gällande de specifika bestämmelserna kring visselblåsning, är ett avtal ogiltigt i den utsträckning som det upphäver eller inskränker arbetstagares skydd enligt både lag (2016:749) i Sverige, och arbeidsmiljøloven i Norge.¹¹⁴ Då lagarnas tillämpningsområde gäller för arbetstagare generellt¹¹⁵, gäller detta både offentlig- och privat sektor. Eftersom Norges motsvarighet till kritikrätt regleras i arbeidsmiljøloven, är den skyddad från att avtalas bort även i Norge.

11. Komparativ analys

Generellt sett går det att finna många likheter mellan de skandinaviska länderna gällande skyddet för visselblåsare. En väsentlig bakomliggande faktor till detta är att Europakonventionen är bindande för alla tre länder och står över den nationella lagstiftningen. Konventionen ger samma förutsättningar för bland annat yttrandefriheten, som är ytterst viktig för visselblåsare. Att Europakonventionen ligger till grund för det övergripande skyddet för visselblåsare, behöver dock inte innebära att de anslutna länderna har samma lagreglerade områden gällande den konstitutionella rätten för visselblåsare. Meddelarfriheten och offentlighetsprincipen är två exempel på områden som regleras olika i de skandinaviska länderna, vilket kan medföra att innebörden av det reella skyddet i slutändan ter sig olika.

Anställda inom offentlig verksamhet kan, precis som medborgarna i övrigt, stödja sig på grundlagarnas rättigheter. Den grundlagsstadgade *yttrandefriheten* i alla skandinaviska länder är, som ovan nämnt, en grundpelare för visselblåsare. Detta eftersom rätten att yttra sig över huvud taget är en förutsättning för att visselblåsare ska kunna larma om missförhållanden på

¹¹³ Hækkerup, Karen. *Vejledning om lov om offentlighed i forvaltningen*. 2017, s. 2.

¹¹⁴ 3 § Lag (2016:749) samt 1-9 § arbeidsmiljøloven.

¹¹⁵ 1 § Lag (2016:749) samt 1-2 § arbeidsmiljøloven.

arbetsplatsen. Eftersom utgångspunkten, enligt både svensk, dansk och norsk rätt, är att yttrandefriheten gäller fullt ut blir begränsningarna och graden av lagreglering av mer intresse. En likhet kring ländernas reglering av yttrandefriheten är att både Danmark och Norge reglerar yttrandefriheten i en och samma lag, gällande både verbalt samt skriftliga och auditiva medier. Sverige har istället en uppdelning av yttrandefriheten i tre grundlagar, vilket samtidigt gör regleringen av yttrandefriheten mer detaljerad och ingående. Danmarks grundlov, kan sägas vara raka motsatsen, med en kortfattad och icke fullständig reglering av yttrandefriheten. Likt Norge i denna aspekt, sägs det exempelvis inget uttalat om meddelarfrihet. Regleringen av yttrandefriheten i Norge är, trots avsaknaden av reglerad meddelarfrihet, mer ingående och detaljerad än i Danmark enligt vår mening, vilket gör Norge mer likt Sverige gällande detta.

Att ha en generell och bred reglering av yttrandefriheten som Danmark har, kan till synes verka positivt och konkret, då den kan täcka ett större spann än en snävare reglering. Det följer dock med risken att regleringen inte blir tillräckligt definierad och att det kan uppstå oklarheter i praktiken när detta generella skydd ska tolkas. Den något oklara regleringen i Danmark skulle därför kunna medföra att Europakonventionen ger ett bättre och starkare skydd än vad den danska grundlagen gör. Dock, med uppfattning av helhetsintrycket av Danmarks reglering av yttrandefrihet som kan röra visselblåsare, verkar skyddet vara heltäckande så länge det inte bryter mot tystnadsplikt eller sekretess.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att bestämmelserna kring yttrandefriheten i sak är relativt lika i alla skandinaviska länder, trots skillnaden i regleringsnivå. Skyddet för yttrandefriheten för offentliganställda är starkt, mycket tack vare Europakonventionen. Detta medför att visselblåsare i både Sverige, Danmark och Norge har ett starkt grundskydd att stödja sig mot vid en visselblåsningssituation.

Den kanske största skillnaden mellan länderna ligger i frågan om tystnadsplikt. För offentligt anställda i Sverige, regleras tystnadsplikten i OSL och straffen i BrB. Dock, om uppgifter belagda med sekretess lämnas i meddelandesyfte, träder istället skyddet i YGL och TF in om handlandet stämmer överens med vad som stadgas däri. Genom meddelarfriheten kan arbetstagare i Sverige lämna upplysningar, exempelvis om missförhållanden på arbetsplatsen, vidare till bland annat journalister utan risk för straff. Därmed blir tystnadsplikten något begränsad. I Danmark får sekretessbelagd information avslöjas om det görs med syfte att

tillvarata ett allmänt intresse som är berättigat. Vad detta konkret innebär är dock något oklart på grund av gles praxis. Eftersom Norge inte verkar ha någon motsvarighet till meddelarfrihet, skulle detta kunna tolkas som att ingen sekretessbelagd information straffritt får avslöjas till medier i Norge. I och med detta kan offentliganställda i Norge bli mer begränsade, än offentliganställda i Sverige och Danmark, i deras möjligheter att slå larm.

Någon meddelarrätt av tystnadspliktsbelagda uppgifter, liknande den som finns enligt YGL och TF i Sverige, finns alltså inte på samma sätt i Danmark och till synes inte alls i Norge. Regler om *meddelarfrihet* har endast grundlagsstatus i Sverige, vilket är en betydande skillnad. Danmarks frånvaro av en uttalad reglering kring meddelarfriheten, ska dock inte tolkas som att någon sådan inte finns över huvud taget. I Danmark sägs den ingå som en del i lagregleringen om yttrandefriheten. Meddelarfriheten kan dock sägas vara mer vidsträckt i Sverige. Det finns exempelvis inget krav i Sverige på att det ska finnas ett allmänintresse av uppgifterna för att det ska vara tillåtet att meddela dem, vilket krävs enligt dansk rätt. I brist på en mer uttalad meddelarfrihet i Danmark, verkar det till synes vara en generell tolkning av begreppet som till viss del definierats genom praxis. En konsekvens av att meddelarfriheten inte är uttalad, kan bli att vetskapen inte finns bland alla arbetstagare i Danmark om att möjligheten finns till att straffritt och anonymt lämna uppgifter till media för publicering. Trots att det alltså sägs finnas en meddelarfrihet i Danmark, är den inte till så stor hjälp för visseblåsare i Danmark om dessa inte ens vet att den existerar.

Utifrån vad vi har förstått och hittat, finns det inga regleringar eller principer om meddelarfrihet i Norge. Rätten verkar inte ens ingå som en del i lagregleringen om yttrandefriheten. Detta innebär att arbetstagare i Norge inte har samma möjligheter, som i övriga skandinaviska länder, att anonymt larma om missförhållanden på arbetsplatsen till exempelvis medier. Arbetstagare i Norge kan dock anonymt larma till den norska Arbetsinspektionen, utan risk för repressalier. Detta medför att möjligheten till att vara anonym vid en visseblåsningssituation även finns i Norge, men den kan dock anses vara mer begränsad än framför allt i Sverige.

Att ha en uttalad och grundlagsstadgad meddelarfrihet som Sverige har, kan både ha för- och nackdelar. Offentliganställda i Sverige, och även i Danmark till viss del, har rätt att vända sig till medier med klagomål och de behöver i princip inte vara rädda för att råka ut för repressalier framför allt i och med att de kan vara anonyma, vilket å ena sidan ökar garantin

för att missförhållanden uppdagas. Å andra sidan kan meddelarfriheten medföra ett sämre sekretesskydd. Det kan hända att vissa uppgifter avslöjas som inte borde ha avslöjats, vilket kan försämra skyddet för den personliga integriteten. Därför är det viktigt att sekretessreglerna är så tydliga som möjligt. Kring denna aspekt är det, enligt vår mening, en fördel att ha sekretessreglerna samlade i endast en lag som i Sverige, och inte i flera lagar som i Danmark och Norge. Detta för att det kan underlätta för en arbetstagare som funderar på att vissla, men är osäker på vad som får och inte får avslöjas, i och med att begränsningarna enkelt går att finna i en och samma lag.

Vidare till *offentlighetsprincipen*, som mellan Sverige, Danmark och Norge har flera likheter med varandra. Principen i alla länder ämnar till att främja allmänhetens insyn och kontroll i offentliga verksamheter och att ge ett förtroende till den offentliga förvaltningen. Samtliga skandinaviska länder specificerar dock principen tydligare genom att fastställa att alla dokument som utfärdats av, eller lämnats in till, en offentlig förvaltning är offentliga för allmänheten. Med en specifik och tydlig reglering, bör vetskapen om möjligheten att ta del av dokument och vilka slags dokument det omfattar rimligtvis öka. På detta sätt kan personer, som kanske befinner sig i en situation med vetskap om missförhållanden, inleda processen med att larma genom att först inhämta dokument som kan underlätta förfarandet.

Vidare har Norge regler om offentlighetsprincipen i både grundlag och i en specifik lag. Detta kan ses onödigt eller överflödigt eftersom grundlag står över andra lagar, men en anledning skulle kunna vara att grundlagen endast behandlar principen väldigt kort och koncist vilket kan leda till ett ökat behov av en kompletterande lag. I och med att alla skandinaviska länder kan anses ha starka regleringar för offentlighetsprincipen, ges visselblåsare i både Sverige, Danmark och Norge en god möjlighet att styrka sina klagomål vid en visselblåsningssituation tack vare principen.

I svenska, danska och norska anställningsförhållanden finns även en *kritikrätt* som ger arbetstagaren en viss yttrandefrihet även inom detta förhållande. Kritikrätten är en relativt omfattande rättighet i alla tre länder, som också är flexibel för att kunna appliceras på en mängd olika situationer för att yttrandefriheten ska väga tungt även i anställningsförhållandet. Principer om huruvida kritik önskas framföras, det vill säga internt eller externt, återfinns i både svensk, dansk och norsk rätt. Ur arbetsgivarens perspektiv, i alla tre länder, faller det sig naturligt att en arbetstagare först tar upp funna problem internt istället för att som första handling vända sig externt till media eller till allmänheten. Det är viktigt att ha i åtanke att

arbetsgivaren, eller den som leder, inte nödvändigtvis behöver vara ansvarig för problemen som finns, utan vara öppen för möjligheten att det kan ha tagits beslut på en lägre nivå som leder till aktuella missförhållanden. Av denna anledning faller det sig som en rimlig åtgärd att försöka åtgärda problemen inom organisationen innan mer extrema åtgärder tas till som kan skada verksamheten. Dock måste detta sättas i relation till vilken typ av problem som finns. Vissa problem är kanske så allvarliga att de inte på ett rimligt sätt går att lösa inom organisationen, då det skulle kunna innebära att problemen mörkas ned och göms när någon faktiskt har begått något brottsligt.

Gällande eventuella specifika *visselblåsningsregleringar*, finns det likheter mellan Sverige och Norge, medan Danmark sticker ut i denna aspekt och skiljer sig från övriga skandinaviska länder. Danmark har i nuläget ingen specifik reglering alls gällande visselblåsning som fenomen, utan verkar förlita sig på regleringen om framför allt yttrandefrihet. Sveriges nyligen införda lag om skydd mot repressalier när en arbetstagare slår larm, har främst påverkan på de som arbetar i privat sektor eftersom grundlagsskyddet för dessa inte är lika starkt som för offentliganställda. Den privata sektorn får ett starkare skydd genom lagen, medan den offentliga sektorn påverkas på annat sätt i och med att det, genom lagen, finns en klar och tydlig grund för att erhålla skadestånd vid repressalier.

Norge har en specifik reglering om rapportering av kritikvärdiga förhållanden i deras arbetsmiljølov. Det vill säga inte en egen lag om specifikt visselblåsning, som Sverige har, men något i den riktningen. Kapitlet om varslning i den norska arbetsmiljøloven ger, likt Sveriges lag (2016:749), möjligheter till att larma om missförhållanden såsom straffbara och olovliga företeelser både internt och externt. De externa reglerna är något hårdare än de interna, med önskemålet om att larm först ska ske internt, beroende på allvarligheten i uppgifterna. Det är värt att ha i åtanke att de norska varslingsreglerna kan likna Sverige i det avseende att visselblåsningsregleringarna endast får effekt för offentliganställda genom ett utökat skydd för repressalier, då offentliganställda redan har ett befintligt och starkt skydd genom grundlagen/grundlagarna. Larmar en arbetstagare på en norsk arbetsplats och utsätts för repressalier, kan regleringarna om varslning i arbetsmiljøloven i kombination med det grundlagsstadgade skyddet för exempelvis yttrandefriheten, ge arbetstagaren starkare möjligheter till att motstrida sanktionerna. Dock är det viktigt att poängtera att grundlagarna går före andra lagar, vilket i praktiken kan innebära att de övriga regleringarna för visselblåsare i

både Sverige och Danmark inte får någon betydande roll för visselblåsare inom offentlig sektor. Skyddet är starkt även utan dessa.

Slutligen finns det vissa områden som vi anser att Sverige ligger i framkant i och som skulle kunna förbättras eller förändras i de övriga skandinaviska länderna. Danmark kan dra lärdom av Sverige när det gäller den lagfästa meddelarfriheten, och ge arbetstagarna i landet tydligare riktlinjer om hur de kan lämna upplysningar till media. Danmark kan även dra lärdom av både Sverige och Norge med en specifik lagreglering eller specifika riktlinjer om visselblåsning, i syfte att underlätta och ge ett tydligare stöd till när någon gör valet att blåsa i visslan. Norge i sin tur borde ta efter Sverige och införa en officiell meddelarfrihet för att skapa ett grundlagsfäst skydd, eller åtminstone ett lagfäst skydd, för när någon väljer att påtala missförhållanden av olika slag inför allmänhetens ögon. I alla tre länder finns det dock, på det stora hela, ett starkt skydd för medborgares rättigheter till bland annat yttrandefrihet och att, i det offentliga, dela uppgifter. Detta även om Sverige skulle kunna anses ligga steget före gällande det övergripande skyddet för visselblåsare, främst i och med den grundlagsstadgade meddelarfriheten.

12. Slutsats

En ansats har nu gjorts till att beskriva och klargöra det rättsliga skyddet för visselblåsare i Skandinavien. Tabellen nedan ämnar ge en översiktlig bild kring vilken grad av skydd respektive område ger visselblåsare i respektive skandinaviskt land.

Rättsligt skydd	Sverige	Danmark	Norge
Yttrandefriheten	Starkt	Starkt	Starkt
Meddelarfriheten	Starkt	Medel	Lågt
Offentlighetsprincipen	Starkt	Starkt	Starkt
Kritikrätten	Starkt	Starkt	Starkt
Övriga regleringar	Starkt	Lågt	Starkt

Som tabellen ovan visar, har visselblåsare i respektive land en vidsträckt rätt till yttrandefrihet och kritikrätt, som medför en stark grund för offentliganställda i Skandinavien att kunna kritisera sin arbetsgivare och yttra sig om missförhållanden. Meddelarfriheten

öppnar upp möjligheten för offentliganställda i Sverige och Danmark att anonymt kunna lämna ut uppgifter till media för publicering utan straff. Meddelarfriheten utökar därför skyddet ytterligare för visselblåsare i dessa två länder. Dock är inte meddelarfriheten uttalad i Danmark, vilket kan medföra att vetskapen om rättigheten inte finns bland alla arbetstagare i Danmark. Det faktum att meddelarfriheten är grundlagsstadgad i Sverige, tror vi medför att rättigheten i praktiken ter sig starkare i Sverige. I kontrast till Sverige och Danmark, verkar inte meddelarfrihet existera alls i Norge.

Som komplement till dessa rättsliga skydd, kan offentlighetsprincipen nyttjas i alla tre länder för att begära ut allmänna handlingar som eventuellt kan stärka och bevisa yttranden om missförhållanden på arbetsplatsen. Dessutom kan en offentliganställd visslare i Sverige och Norge finna stöd i respektive lands övriga regleringar kring specifikt visselblåsning, som ger en klar och tydlig grund för att visselblåsare ska kunna erhålla skadestånd vid repressalier. Denna möjlighet finns däremot inte i Danmark på samma sätt.

För arbetsgivare inom offentlig sektor går det inte, i något skandinaviskt land, att genom avtal inskränka något som har grundlagen som utgångspunkt, som till exempel yttrandefriheten. Däremot bör en visselblåsare ha vetskap om att det finns begränsningar i både Sverige, Danmark och Norge kring vad som får yttras om och tas del av. Sekretessbelagda uppgifter är en av de få faktorer som inskränker vad personer får och inte får ta del av samt yttra sig om inför allmänheten.

Slutligen kan det konstateras att Skandinavien överlag har ett starkt skydd för visselblåsare, med endast ett fåtal skillnader länderna emellan. Det starka rättsliga skyddet i alla tre länder, innebär att offentliganställda kan känna sig trygga med att larma om missförhållanden på arbetsplatsen, utan att berättigat kunna bli av med jobbet, drabbas av skadeståndsskyldighet osv. Detta under förutsättning att larmet inte innehåller uppgifter som inte får röjas enligt lag. Det rättsliga skyddet innebär även att visselblåsare i alla tre länder kan larma anonymt, vilket medför att visselblåsare även slipper oroa sig för negativa konsekvenser som inte är arbetsrättsliga, som till exempel sämre löneökning, utfrysning, mobbning osv.

Summary

This paper describes the legal protection of public sector employees in Scandinavia, when it comes to articulate grievances in their workplace and what this means for the employee. It also describes the limitations that may exist in the legal protection and what comparisons that can be made between Sweden, Denmark and Norway's regulations in this area. Finally, a comparative analysis of the legal situation regarding whistleblowing for public sector employees in Scandinavia is presented.

The paper is based on constitutional rules and, in part, other provisions. From this material, it can be concluded that the Scandinavian countries, in many aspects, have similarities between their rights and freedoms that affect whistleblowing. An important factor behind this is that the European Convention applies to all three countries, and the Convention is the foundation of protection for whistleblowers. *Freedom of expression* and *the right to criticize the employer/business*, are strongly regulated in all three countries. Even the ability to access documents, through "*the right of access principle*", is something that is strongly regulated in all three countries. On the other hand, the legal situation regarding "*freedom of communicate information*", is divergent between the Scandinavian countries. In Sweden, it is regulated in the constitution, while in Denmark it only exists as an unspoken regulation. Furthermore, no regulation is found in the Norwegian justice system regarding "freedom of communicate information". As to the rest, Sweden and Norway have *other regulations for protection of whistleblowers*. In Sweden, it is perpetuated in the law (2016: 749), while in Norway provisions can be found in the Work Environment Act. In this aspect, Denmark differs from the other Scandinavian countries with no other regulations that may affect whistleblowers. In addition to these regulations, all three countries have specific provisions on *confidentiality and professional secrecy*, which in various ways affect what information is allowed to be disclosed or not.

13. Källförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1994/95:19

Prop. 2015/16:128

SOU 2003:99. *Ny sekretesslag*. Del 2

SOU 2006:96. *Ett nytt grundlagsskydd för tryck- och yttrandefriheten?* Del 2

SOU 2014:31. *Visselblåsare- Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*

Danmark

Betänkning fra Udvalget om offentligt ansattes yringsfrihed og meddeleret, Betänkning nr. 1472/2006. Kan hittas genom:

https://www.foxylex.dk/media/betaenkninger/Betaenkning_fra_Udvalget_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed_og_meddeleret.pdf

Norge

Hækkerup, Karen. *Vejledning om lov om offentlighed i forvaltningen*. 2017. Kan hittas genom: <https://www.offentlighedsportalen.dk/dokument/pdf/160676>

Ot. prp. nr. 84 (2005-2006)

Ot.prp. nr 49 (2004-2005)

Internationell

Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers, *Appendix to Recommendation CM/Rec(2014)7*. Kan hittas genom: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c5ea5

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 2003:51

AD 2006:118

AD 2007:20

AD 2011:15

AD 2011:74

AD 2012:25

AD 2016:54

JO 2004-06-04, Dnr 4513-2002. Kan hittas genom:

<https://www.jo.se/Global/%C3%84mbetsber%C3%A4ttelser/JOs%20%C3%A4mbetsber%C3%A4ttelse%202004-05.pdf>, s. 398.

JO 2005-03-21, Dnr 1284-2004. Kan hittas genom:

<https://www.jo.se/Global/%C3%84mbetsber%C3%A4ttelser/JOs%20%C3%A4mbetsber%C3%A4ttelse%202005-06.pdf>, s. 453.

Danmark

FOB 1998.319

FOB 1991.200

Østre Landsrets dom af 23. september 2005 - “Grevil-domen”

Norge

Rt. 1990-607

Rt. 2003-1614

Internationell

Guja mot Moldavien, 12.2.2008

Heinisch mot Tyskland. 21.7.2011

Erik NINN-HANSEN against Denmark, European Court of Human Rights, DECISION AS TO THE ADMISSIBILITY OF Application no. 28972/95

Doktrin

Hellström, Fredrik. *Kritikrätten i Sverige och Danmark – en jämförelse av rätten att kritisera arbetsgivaren länderna emellan*, Lund, Ekonomihögskolan, Institutionen för handelsrätt, 2009. Hämtad 171122

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1454269&fileOId=16469>

73

Westregård, Annamaria. Recension av *Per Larsson, Skyddet för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie (ak. avh.)*, Jure Förlag AB, 2015. Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet, Vol. 16, No. 4, 01.05.2016, p. 969

Litteratur

Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*. 2:a uppl. , Stockholm: Nordstedts Juridik, 2003

Bohlin, Alf. *Offentlighetsprincipen*. 8:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2010

Fahlbeck, Reinhold. *Lagen om skydd för företagshemligheter – en kommentar och rättsöversikter*. 3:e uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik, 2013

Fliflet, Arne. *Grunnloven. Kommentarytävning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2005

Fransson, Susanne. *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritiker*. Falun: Scandbook AB, 2013

Gammeltoft- Hansen, Hans. *Forvaltningsret*. 2:a uppl. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2003

Hasselbalch, Ole. *Ansættelsesretten*, 3:e uppl. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2002

Källström, Kent. Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. 2:a uppl. Uppsala: Iustus Förlag, 2009

Larssen, Helle. *Tystnadens Europa*. Lund: Celanders Förlag, 2015

Larsson, Per. *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet- en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Stockholm: Jure Förlag, 2015

SKL Kommentus AB. *Yttrandefrihet och lojalitet*. 3:e uppl. Stockholm, 2013

Zahle, Henrik. *Danmarks Riges Grundlov- med kommentarer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1999

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

Artiklar

Hanaeus, Carl-Gunnar. *Många svenska ungdomar pendlar till Norge*. Statistiska centralbyrån, 2014. Hämtad 171115. Kan hittas genom:

<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Manga-svenska-ungdomar-pendlar-till-Norge/>

Kommunikationsdirektoratet. *Europarådet, väktare av de mänskliga rättigheterna - en översikt*. Council of Europe, 2014

Lambertz, Göran. *Offentlighet och lojalitetsplikt - hur viktiga är reglerna om meddelarskydd?*. Sivilombudsmannens årsrapport, 2005. Kan hittas genom:

<http://goranlambertz.se/articles/offentlighet-och-lojalitetsplikt-hur-viktiga-ar-reglerna-om-meddelarskydd/>

Vigerust Elisabeth, Arbejdstakeres varsling om kritikverdige forhold. Nye regler i arbejdsmiljøloven, Arbejdsrett, nr 02, 2007

Internet

Arbetsgivarverket. *Ny lag om starkare skydd för visselblåsare*. 2016. Hämtad 171106, <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2016/ny-lag-om-starkare-skydd-for-visselblasare/?acceptCookies=true>

Blueprint for free speech. *Denmark – Whistleblowing Protection, Overview*. Hämtad 171107, <https://blueprintforfreespeech.net/document/denmark-overview>

Europaparlamentet. *EU ansluter sig till Europakonventionen för mänskliga rättigheter*, 2010, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=SV&type=IM-PRESS&reference=20100507STO74260>

Folketinget. *Grundloven og folkestyrets udvikling*. Hämtad 171211, <http://www.ft.dk/da/folkestyret/grundloven-og-folkestyret/grundloven-og-folkestyrets-udvikling>

Forsvarets Efterretningstjeneste. *PRESSEMEDDELELSE om Østre Landsrets dom i en straffesag mod en tidligere medarbejder i Forsvarets Efterretningstjeneste*. Hämtad 171208, https://fe-ddis.dk/SiteCollectionDocuments/FE/Nyhedsarkiv/OSTRE_LANDSRET_PRESSEMEDDELELSE.pdf. Kan hittas genom: <https://fe->

ddis.dk/Nyheder/nyhedsarkiv/2005/Pages/ChefenforForsvaretsEfterretningstjenestekommentartilOstreLandsrettdomsafsigselseiGrevil-sagen.aspx

Gruvö, Jonas. Edward Snowden-affären. NE Uppslagsverket. 2017. Hämtad 171113, <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/edward-snowden-aff%C3%A4ren>

Mänskliga rättigheter. Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter. *Yttrandefrihet*. Hämtad 171127, <http://www.manskligarattigheter.se/sv/de-manskliga-rattigheterna/vilka-rattigheter-finns-det/yttrandefrihet>

NE Uppslagsverket. *Lojalitetsplikt*. 2017. Hämtad 171123, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/lojalitetsplikt>

NE Uppslagsverket. *Offentlighetsprincipen*. 2017. Hämtad 171113, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/offentlighetsprincipen>

NE Uppslagsverket. *Skandinavien*. 2017. Hämtad 171113, <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/skandinavien>

Regjeringen- *Taushetsplikt og ansvar*. Hämtad 171211, <https://www.regjeringen.no/no/sub/radikalisering/veileder/taushetsplikt-og-ansvar/id2398415/>

Stortinget. *Om Grunnloven*. 2016. Hämtad 171211, https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Grunnloven/om_grunnloven/

Sveriges Riksdag. *Grundlagarna*. 2017. Hämtad 171201, <http://www.riksdagen.se/sv/sa-funkar-riksdagen/demokrati/grundlagarna/>

Varslingsutvalget. *Varslingsutvalget*. Hämtad 171212. <http://varslingsutvalget.no/>

Övriga källor

Tegnestedt, Elin. *Uppsägning eller avsked – vad är skillnaderna och vilka konsekvenser uppkommer genom att välja avsked framför uppsägning?* PM i kurs HARH06, Lunds universitet, HT2017