

# Arbetstagares rätt att kritisera sin arbetsgivare i pressen

En jämförande studie mellan offentlig och privat sektor

**Siri Flensburg**

Kandidatuppsats i arbetsrätt  
HARH16, HT 2018  
Handledare: Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning och bakgrund</b> .....	<b>5</b>
1.1 Syfte och frågeställning.....	6
1.2 Avgränsningar och definitioner.....	6
1.3 Metod och material.....	8
1.4 Disposition.....	9
<b>2. Internationell och nationell utblick</b> .....	<b>9</b>
2.1 Nationell rätt.....	9
2.1.1 Yttrandefrihet repressalieskydd.....	9
2.1.2 Lojalitetsplikt och skydd för etablerad position.....	10
2.1.3 Stärkt repressalieskydd genom visselblåsarlager.....	11
2.2 Internationell utblick.....	14
2.2.1 Europakonventionen artikel 10.....	14
2.2.2 Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare.....	14
2.2.3 Europakommissionen.....	15
<b>3. Offentlig sektor</b> .....	<b>15</b>
3.1 Kritikrätt och repressalieskydd enligt grundlag.....	15
3.1.1 Yttrandefrihet, meddelarfrihet och tryckfrihet.....	15
3.1.2 Repressalieskydd.....	16
3.2 Andra förhållanden kring offentliganställdas kritikrätt.....	17
3.2.1 Lojalitetsplikt.....	17
3.2.2 Kritikrätt enligt praxis.....	18
3.2.3 Repressalieskydd.....	19
<b>4. Privat sektor</b> .....	<b>21</b>
4.1 Kritikrätt och repressalieskydd enligt lag.....	21
4.1.1 Meddelarskydd i vissa enskilt bedrivna verksamheter.....	23
4.1.2 Kritikrätt och företagshemligheter.....	24
4.2 Andra förhållanden kring privatanställdas kritikrätt.....	24
4.2.1 Lojalitetsplikt.....	24
4.2.2 Kritikrätt enligt praxis.....	26
4.2.3 Repressalieskydd.....	28
<b>5. Analys</b> .....	<b>29</b>
<b>6. Slutsats</b> .....	<b>33</b>
<b>7. Källförteckning</b> .....	<b>37</b>

## Sammanfattning

I uppsatsen jämförs offentlig- och privatanställdas rätt att kritisera sin arbetsgivare i pressen. Avstamp tas i kritikrätten. Rättsliga förhållanden kring en arbetstagares rätt att kritisera belyses såsom lojalitetsplikt och skydd mot repressalier. För offentliganställda genomsyrar den grundlagsstadgade yttrandefriheten deras anställningsförhållande. Yttrandefriheten ger offentliganställda en långtgående kritikrätt och lojalitetsplikten ger vika för grundlag. För privatanställda är lojalitetsplikten vägledande för hur långt kritikrätten sträcker sig. Praxis har format privatanställdas kritikrätt gentemot sin arbetsgivare. Kritikrätten inom privat sektor grundar sig i hänvisningar till den medborgerliga yttrandefriheten. 2017 infördes den så kallade visselblåsarlagen. Lagen ger ett likställt repressalieskydd för offentlig- och privatanställda när allvarliga missförhållanden offentliggörs. Då kritik inte faller inom visselblåsarlagens skydd är repressalieskyddet mellan offentlig- och privatanställda olika. En stor skillnad bottnar i att offentliganställda har ett grundlagsstadgat repressalieskydd när de har utnyttjat sin yttrandefrihet, vilket inte privatanställda har i förhållande till sin arbetsgivare.

## Förkortningar

Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
Europakonventionen	Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FHL	Lag (2018:558) om företagshemligheter
ILO	International Labour Organization
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
OSL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)

# 1. Inledning och bakgrund

I Sydsvenskan den 9 december 2018 publicerades ett debattinlägg där visseblåsare utmålas som modiga hjältar som vågar gå emot strömmen och i massmedier berättar om missförhållanden på sina arbetsplatser. Ett exempel är den tidigare FN-anställd och toppdiplomaten Anders Kompass som blev hyllad av många för att han slog larm om att franska soldater på FN-uppdrag begick sexuella övergrepp mot barn. Arbetstagare som slår larm får troligtvis mindre ofta samma uppskattande reaktion från sin arbetsgivare, eller från kollegor som hängs ut, som från allmänheten. En anställd som påtalar missförhållanden i sin arbetsgivares verksamhet kan drabbas av arbetsrättsliga ingripanden i sitt anställningsförhållande. Rättsläget för visseblåsare i arbetslivet beskrivs vara undermålig i debattinlägget, så till vida att arbetstagare som påtalar om missförhållanden på sina arbetsplatser inte har tillräckligt med stöd från det svenska rättssystemet.<sup>1</sup>

1 januari 2017 infördes visserligen en lag som stärkt skyddet för visseblåsare.<sup>2</sup> Numer kan både offentlig- och privatanställda slå larm om *allvarliga* missförhållanden i sin arbetsgivares verksamhet och åberopa ett skydd mot repressalier, i form av exempelvis uppsägning eller avsked, från sin arbetsgivare.<sup>3</sup> Visseblåsning kan ske genom att en arbetstagare offentliggör uppgifter i media.<sup>4</sup> En arbetstagares rätt att offentliggöra uppgifter om sin arbetsgivare kan sägas grunda sig i kritikrätten.<sup>5</sup> Även genom yttrandefriheten har arbetstagare rätt att kritisera sin arbetsgivare offentligt. Yttrandefrihet kan beskrivas som en grundprincip i arbetslivet och utgör en viktig del i ett demokratiskt arbetsliv.<sup>6</sup> Det finns till och med de som menar att begreppet kritikrätt har kommit att bli en synonym till yttrandefrihet.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Sydsvenskan ”Debattinlägg: Visseblåsaren hyllas i högtidstalen, men i verkligheten straffas ofta deras höga moral. Sverige bör införa ett rättssystem som ger visseblåsare ett bättre stöd” 9 december 2018.

<sup>2</sup> Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>3</sup> Prop 2015/16:128 s. 49.

<sup>4</sup> SOU 2014:31 s. 24.

<sup>5</sup> Ibid s. 91.

<sup>6</sup> Fransson, Susanne (2013), *Yttrandefrihet och whistleblowing: Om gränserna för anställdas kritikrätt*. s. 109 f.

<sup>7</sup> Larsson, Per (2015), *Skyddet för visseblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. s. 193.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att göra en jämförelse mellan offentlig- och privatanställdas kritikrätt för den som riktar kritik mot sin arbetsgivare i pressen. Härutöver är syftet att belysa när ett kritiskt uttalande kan leda till att en arbetsgivare vidtar arbetsrättsliga åtgärder för offentlig- och privatanställdas anställningsförhållande, och när dessa åtgärder i så fall är godtagbara. Dessutom kommer uppsatsen belysa hur visseblåsarlagen påverkar arbetstagares repressalieskydd och när ett kritiskt uttalande kan vara i konflikt med en arbetstagares förpliktelse att vara lojal gentemot sin arbetsgivare. Syftet konkretiseras genom följande frågeställningar:

- Vilka rättigheter har arbetstagare att kritisera sin arbetsgivare i pressen i offentlig respektive privat sektor?
  - Hur påverkar lojalitetsplikten en arbetstagares rätt att kritisera sin arbetsgivare i pressen i respektive sektor?
  - Hur skiljer sig repressalieskyddet åt mellan sektorerna när en arbetstagare kritiserat sin arbetsgivare i pressen?
  - Vad innebär den nya visseblåsarlagen för en arbetstagares repressalieskydd?

## 1.2 Avgränsningar och definitioner

För uppsatsen görs en avgränsning för att enkom redogöra för en arbetstagares kritikrätt när kritiken framförs i pressen och därmed inte i de fall då kritiken framförs genom anmälan till myndigheter, när det lämnas rapporter eller utredningar till politiker och tjänstemän. Sverige har ratificerat ILO:s konvention 158 om uppsägning på arbetsgivarens initiativ. Den ställer ett krav på att saklig grund för uppsägning ska finnas och ger arbetstagare ett anställningsskydd då de vänt sig till en myndighet för att framföra missförhållanden på arbetsplatsen.<sup>8</sup> Med detta sagt kommer inte konventionen belysas närmare. Inte heller kommer lex Sarah eller lex Maria beröras då dessa reglerar en arbetstagares *skyldighet* att framföra kritik. Enligt de två bestämmelserna framförs kritiken företrädesvis genom anmälan till tillsynsmyndighet eller arbetsgivare, vilket även faller utanför uppsatsens ämnesområde.

---

<sup>8</sup> Viklund, Lars (2010), *Den medborgerliga yttrandefriheten för privatanställda* s. 641–654 i Kerstin Ahlberg (red). *Vänbok till Ronnie Eklund*. s. 646.

Pressen väljs som inriktning på grund av att det är ett traditionellt och grundlagsskyddat uttrycksmedel. Sverige var det första landet i världen som grundlagsfäste tryckfriheten. Även om kritikrätt i sociala medier alltmer kommit att stå i rampljuset, spelar pressen fortfarande en viktig roll eftersom det är ett välkänt redskap att offentliggöra missförhållanden i. Vidare beskrivs sociala medier utgöra en gråzon, i form av hjälpmedel för offentliggörande, för visseblåsarlagens tillämpningsområde.<sup>9</sup> Det görs en avgränsning till att redogöra för kritikrätten i de fall arbetstagaren själv står för uttalanden i pressen genom insändare eller artikel, eller då arbetstagaren på annat sätt öppet står för information som utges i pressen. Därav kommer inte efterforskningsförbudet eller källskyddet att redogöras för som ger ett anonymitetsskydd.

Pressen är ett begrepp som i vardagstal används för vad som räknas in som periodiska tidskrifter enligt 1 kap. 4 § TF.<sup>10</sup> Det kan vara en tidning, tidskrift eller annan tryckt skrift. Grundläggande krav för att skrift ska räknas in som periodisk skrift att den har ett namn alternativt titel och avsikten är att den ska ges ut minst fyra gånger per år.<sup>11</sup> Genom databasregeln i 1 kap. 9 § YGL har periodiska skrifter ett automatiskt grundlagsskydd även för yttranden som distribueras på databaser.<sup>12</sup> Databaser får alltså automatiskt grundlagsskydd om de tillhandahålls av redaktion för en periodisk skrift.<sup>13</sup> En databas kan vara en webbplats.<sup>14</sup> Kommentarfält och diskussionsforum avskiljs från resten av en hemsida så till vida att de inte omfattas av den grundlagsskyddande databasregeln.<sup>15</sup> Kritik som framförts där faller utanför uppsatsens ämnesområde. Kritik som uttryckts inom andra medier som radio eller tv kommer inte belysas.

Repressalier innebär för uppsatsen negativa konsekvenser för en arbetstagares anställningsförhållande såsom uppsägning, omplacering och avsked. Andra tänkbara, mildare, former av repressalier kan även förekomma som exempel i uppsatsen utan anspråk på en heltäckande analys.

---

<sup>9</sup> Prop 2015/16:128 s. 105.

<sup>10</sup> 1 kap. 4 § TF. Se även Axberger, Hans-Gunnar (2017), *Yttrandefrihetsgrundlagarna*. s. 39.

<sup>11</sup> Axberger (2017). s. 39.

<sup>12</sup> Prop. 2017:18:49 s. 109. Se även 1 kap. 9 § YGL.

<sup>13</sup> Prop. 2017:18:49 s. 110.

<sup>14</sup> Databasanmälan. Myndigheten för press, radio och tv.

<sup>15</sup> Ibid.

### 1.3 Metod och material

I uppsatsen har en rättsdogmatisk metod använts. Metoden innebär att en rekonstruktion av gällande rätt, *lex lata*, görs. I den traditionella rättsdogmatiska metoden används lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och rättsdogmatisk litteratur.<sup>16</sup> Med gällande avses rätten i sedvanlig mening vilket är den rätt som svarar mot innehållet i lag och prejudikatinstansernas avgöranden.<sup>17</sup>

Propositioner innehåller allmänna motiveringar till utformningen av en lagstiftning.<sup>18</sup> Där finns även så kallade specialmotiveringar med särskilda kommentarer till särskilda paragrafer. Det är uttalanden om vilka rekvisit en lagregel har och genom dem tas ställning till särskilda rättstillämpningsfrågor.<sup>19</sup> Propositioner har använts för att få djupare förståelse för de lagrum, rättspraxis och rättsområden som bedömts vara relevanta för uppsatsens ämne.

Inom offentlig rätt avgör regeringen genom Justitieombudsmannen, JO, eller Justitiekanslern, JK, vissa ärenden. Uttalanden och avgöranden från dessa två instanser är ej att likställa som prejudikat men är av praktisk betydelse då fall som når instanserna ofta inte blir bedömda på annat sätt.<sup>20</sup> Därav har uttalande och beslut från JO och JK använts i den del där offentlig rätt redogörs för.

För att kunna redogöra för vilka rättigheter en arbetstagare har att kritisera sin arbetsgivare behövs det även göras en skildring för rättsområden som påverkar kritikrätt. Lojalitetsplikt är ett sådant område. Det torde nämligen finnas en spänning mellan arbetstagares plikt att vara lojal samtidigt som denne har en rätt att få kritisera sin arbetsgivare och rapportera om missförhållanden, utan att kunna få arbetsrättsliga ingripanden i anställningen.

Rättspraxis har använts för att skildra gällande rätt och exemplifiera hur kritikrätten ter sig i offentlig respektive privat sektor. För att hitta relevanta rättsfall och få kunskap om forskningsläget kring kritikrätt har följande litteratur varit vägledande: Susanne Franssons ”Yttrandefrihet och whistleblowing – om gränserna för anställdas kritikrätt”, Reinhold Fahlbecks ”Lagen om skydd för företagshemligheter” samt Per Larssons avhandling ”Skyddet

---

<sup>16</sup> Jareborg, Nils (2004), *Rättsdogmatik som vetenskap*, SvJT. s. 8.

<sup>17</sup> Sandgren, Claes (1995), *Om empiri och rättsvetenskap*, JT nr 96. s. 732.

<sup>18</sup> Lehrberg, Bert (2017), *Praktisk juridisk metod*. s. 158.

<sup>19</sup> Lehrberg (2017) s. 166.

<sup>20</sup> Lehrberg (2017) s. 174.



för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie.”<sup>21</sup> De rättsfall som återkommit i litteraturen har särskilt beaktats.

## 1.4 Disposition

Inledningsvis förs kort redogörelse om nationell rätt kring yttrandefrihet, skydd för etablerad position samt allmänt om arbetstagares lojalitetsplikt. Därefter presenteras ny (2017) lagstiftning som ger arbetstagare ett skydd mot repressalier då de offentliggör allvarliga missförhållanden. Härutöver belyses inledningsvis internationell lag och rekommendationer i korta drag. Därefter redogörs för gällande rätt inom offentlig respektive privat sektor. Den privat- och offentligrättsliga beskrivningen sker i separata delar och den följs av en analys samt slutsats.

## 2. Internationell och nationell utblick

### 2.1 Nationell rätt

#### 2.1.1 Yttrandefrihet repressalieskydd

Det finns en yttrandefrihet som gäller för alla. Yttrandefriheten finns i tre grundlagar i Sverige.<sup>22</sup> Den regleras i 2 kap. 1 § 1 st. regeringsformen, RF. Där står att var och en är tillförsäkrad en yttrandefrihet genom att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar, uttrycka åsikter och känslor.<sup>23</sup> Vidare skapar yttrandefrihetsgrundlagen, YGL och tryckfrihetsförordningen, TF, även yttrandefriheten. Var och en har rätt att i skrift uttrycka känslor, tankar och åsikter samt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst och offentliggöra allmänna enligt 1 kap. 1 § 2 st. TF.<sup>24</sup> Generellt gäller TF för tidningar och tidskrifter medan YGL gäller för innehållet på digitala forum. De två grundlagarna är tillämpliga då ett yttrande är offentligt och har publicerats.<sup>25</sup> TF och YGL fungerar som två ihopkopplade bestämmelser vilka utgör en yttrandefrihet. Dessa principer gäller gentemot det allmänna. Det allmänna innebär stat, kommun och region.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Fransson, Susanne (2013), *Yttrandefrihet och whistleblowing: Om gränserna för anställdas kritikerätt*. Fahlbeck, Reinhold (2013), *Lagen om skydd mot företagshemligheter*. Larsson, Per (2015), *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet en konstitutionell och arbetsrättslig studie*.

<sup>22</sup> Fransson (2013) s. 60.

<sup>23</sup> 2 kap. 2 § 1 st. RF.

<sup>24</sup> 1 kap. 1 § 2 st. TF.

<sup>25</sup> Axberger (2017) s. 36 ff.

<sup>26</sup> Fransson (2013) s. 60.

Alla medborgare har även en meddelarfrihet och skyddas av grundlagarna gentemot det allmänna.<sup>27</sup> Den gör att var och en har rätt att lämna uppgifter för att de ska offentliggöras i tryckt skrift. Uppgiften kan lämnas till nyhetsbyråer eller redaktör för periodisk skrift etc.<sup>28</sup> Meddelarfriheten innebär att uppgifter utlämnas för publicering.<sup>29</sup> Meddelarfriheten är en separat frihet från yttrandefriheten och dess syfte är underlätta för människor att använda sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Genom meddelarfriheten ges ett skydd mot att få negativa efterverkningar riktade mot sig, i form av straff eller andra former av repressalier, från det allmänna.<sup>30</sup> Grundlagarna måste beaktas av offentliga arbetsgivare gentemot deras arbetstagare, då förstnämnda är en del av ”det allmänna”, vidare innebär det att offentliganställda har ett grundlagsstadgat repressalieskydd då de utnyttjat sin yttrandefrihet.<sup>31</sup>

Meddelarfriheten innebär en rätt att lämna uppgifter om vilka uppgifter som helst, om inte annat står föreskrivet i TF eller YGL, för offentliggörande i grundlagsskyddade medier.<sup>32</sup> Det finns undantag för när meddelarfriheten inte gäller. Undantagen gäller när en uppgift rör rikets säkerhet, är en otillåten utlämning av hemlig handling eller innebär ett uppsåtligt röjande av den så kallade kvalificerade sekretessen – som finns i offentlighets och sekretesslagen (2009:400), OSL.<sup>33</sup>

### 2.1.2 Lojalitetsplikt och skydd för etablerad position

Det finns en allmän lojalitetsplikt som gäller för alla arbetstagare.<sup>34</sup> Begreppet lojalitetsplikt definieras enligt nordisk rätt som en plikt att iaktta motpartens intressen.<sup>35</sup> Arbetstagares lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare gäller så länge han eller hon är anställd. Efter anställningstiden är utgångspunkten att arbetstagaren kan kritisera sin arbetsgivare utan att hindras av lojalitetsplikten.<sup>36</sup> Däremot kan en lojalitetsplikt kvarstå efter anställningstiden på grund av företagshemligheter till exempel.<sup>37</sup> Lojalitetsplikten är en biförpliktelse inom ett anställningsavtal och plikten kan vara uttryckt i lag, avtal eller regler utformad av domstolspraxis. Den arbetstagare som bryter mot sin lojalitetsplikt kan få arbetsrättsliga

---

<sup>27</sup> Prop 2015/16:128 s. 12.

<sup>28</sup> 1 kap. 7 § TF.

<sup>29</sup> Axberger (2017) s. 160.

<sup>30</sup> Ibid s. 159 f.

<sup>31</sup> Munukka, Jori (2007), *Kontraktuell lojalitetsplikt*. s. 214.

<sup>32</sup> JK-beslut dnr 2721-11-30.

<sup>33</sup> Prop 2016/17:31 s. 8.

<sup>34</sup> Fahlbeck (2013) s. 128.

<sup>35</sup> Munukka (2007) s. 12.

<sup>36</sup> Ibid s. 142 f.

<sup>37</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 375.

påföljder i sitt anställningsförhållande i form av uppsägning eller avskedande.<sup>38</sup> För den som är tillsvidareanställd finns förvisso ett starkt skydd mot att skiljas från anställningen. 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, skyddar arbetstagare från att bli uppsagda utan saklig grund.<sup>39</sup> När det gäller omplacering skyddas arbetstagarens anställning genom rättsprincipen ”bastubadarprincipen”, principen myntades i fallet AD 1978:89. Genom den principen begränsas arbetsgivarens fria omplaceringsrätt genom att en omplacering ska grundas på godtagbara skäl.<sup>40</sup>

En arbetstagare har en förpliktelse att sätta arbetsgivarens intresse framför sina egna i vissa lägen. När det rör sig om kritiska uttalanden i tryckt form spelar tryckfrihetsförordningen, TF, samt yttrandefrihetsgrundlagen, YGL, in. I arbetsrätten innebär meddelarfriheten att den måste respekteras av offentliga arbetsgivare gentemot deras arbetstagares anställningsförhållande, medan arbetsgivare i den privata sektorn inte är hindrade av grundlag att införa utökad tystnadsplikt för sina anställda genom kollektivavtal och avtal.<sup>41</sup>

### 2.1.3 Stärkt repressalieskydd genom visselblåsarlag

1 januari 2017 trädde en lag i kraft som ger arbetstagare ett skydd om de slår larm om allvarliga missförhållanden på sin arbetsplats. Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, kallas också ”visselblåsarlagen”. Lagen skyddar arbetstagare som offentliggör eller tillhandahålla uppgifter för publicering då det gäller allvarliga missförhållanden.<sup>42</sup> Offentliggöra innebär, för visselblåsarlagen, att arbetstagaren skyddas på samma sätt som inom tryck- och yttrandefrihetsregleringarna. Vilket innebär en rätt att lämna uppgifter till nyhetsbyråer, redaktion för en tidning eller publicist etc.<sup>43</sup>

Visselblåsarlagen gäller för anställda både inom offentlig och privat sektor. Lagen är tvingande och gäller parallellt med andra lagar och påverkar därmed inte dem, samtidigt som den inte heller ger en självständig rätt att offentliggöra missförhållanden. En anställd som blir utsatt för repressalier på grund av att ha rapporterat om ett missförhållande har rätt till skadestånd genom

---

<sup>38</sup> Källström, Jonas, Malmberg, Jonas (2016), *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*. s. 230.

<sup>39</sup> 7 § Lag 1982:80) om anställningsskydd.

<sup>40</sup> Se AD 1978 nr 89.

<sup>41</sup> Lunning, Lars, Toijer, Gudmund (2016), *Anställningsskydd - en lagkommentar*. s. 389.

<sup>42</sup> Prop 2015/16:128 s. 1.

<sup>43</sup> Ibid s. 59.

visselblåsarlagen.<sup>44</sup> Med allvarliga missförhållanden avses brott av den rang som kan leda till ett fängelsestraff.<sup>45</sup> Det kan exempelvis handla om kränkning av grundläggande fri- och rättigheter, korruption, fara för liv, säkerhet och hälsa, skada för miljön med mera. Betydande oetiska förhållanden räknas också in här. För att skyddet ska gälla måste missförhållandet ske i arbetsgivarens verksamhet.<sup>46</sup> Att endast allvarliga missförhållanden omfattas av lagen innebär inte att repressalier vid larm om mindre allvarliga missförhållanden är tillåtna. Arbetstagare har fortsatt rätt till yttrandefrihet enligt grundlagarna och genom kritikrätten.<sup>47</sup>

För att skyddet mot repressalier vid externa larm ska gälla finns två punkter som är kumulativa, vilket betyder att båda rekvisiten måste vara uppfyllda för att skyddet ska träda i kraft.<sup>48</sup> Av 7 § pt. 1–2 lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, framgår att arbetstagaren först måste ha slagit larm internt. Dessutom ska arbetsgivaren ha underlåtit att vidta åtgärder, alternativt i skäligen utsträckning, informerat arbetstagaren om i vilken mån åtgärder har vidtagits. Alternativt kan arbetstagaren av annat skäl haft befogad anledning att slå larm externt direkt, utan att sistnämnda kravet är uppfyllt.<sup>49</sup> Det kan röra sig om akut fara och att dröjsmål att vänta in arbetsgivaren innebär förvärrad fara eller att det finns risk att arbetsgivaren förstör bevismaterial om arbetstagaren först rapporterar internt.<sup>50</sup> I den andra punkten slås fast att arbetstagaren måste haft fog för det påstående om det allvarliga missförhållandet som larmet avser.<sup>51</sup> När dessa två rekvisit är uppfyllda skyddas arbetstagaren alltså av skydd mot repressalier vid externa larm.<sup>52</sup> Av 7 § lagen (2016:749), visselblåsarlagen, framgår att ett externt larm kan innebära att offentliggöra uppgifter eller att vända sig till en myndighet.<sup>53</sup> Med offentliggörande menas att arbetstagaren själv offentliggör uppgifter eller lämnar dem för publicering.<sup>54</sup> Om arbetstagaren själv lämnar uppgifter i ett grundlagsskyddat media omfattas därmed arbetstagaren av repressalieskyddet. Arbetstagaren kan lämna uppgifter vidare, exempelvis till tidningsredaktioner eller nyhetsbyråer.<sup>55</sup>

---

<sup>44</sup> Ibid s. 1.

<sup>45</sup> 1 § 2 st. Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm.

<sup>46</sup> Prop 2015/16:128 s. 111.

<sup>47</sup> Ibid s. 39.

<sup>48</sup> Ibid s. 104.

<sup>49</sup> 7 § Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>50</sup> Prop 2015/16:128 s. 70.

<sup>51</sup> 7 § Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>52</sup> Prop 2015/16:128 s. 1 och 5 § Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>53</sup> 7 § lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

<sup>54</sup> Prop 2015/16:128 s. 1.

<sup>55</sup> Ibid s. 60.

Lagen är utformad till fördel för arbetstagarna genom att det finns en delad bevisbörda likt den i diskrimineringslagen.<sup>56</sup> Om en arbetstagare kan visa omständigheter som gör det antagligt att han eller hon har blivit utsatt för repressalier på grund av larmet så måste arbetsgivaren motbevisa presumptionen för att ej bli skadeståndsskyldig.<sup>57</sup> Repressalieförbudet och frågan om vilka former av ingripanden på anställningsförhållandet från arbetsgivaren som ska förbjudas var en viktig aspekt vid lagutformningen.<sup>58</sup> Resultatet blev att det ska finnas ett orsakssamband mellan larmet och repressalien som grundar sig på att arbetstagaren har rapporterat om missförhållandet. Lagen skyddar mot repressalier i form av avsked, uppsägning och omplacering men även mildare former av repressalier.<sup>59</sup>

Om ett rapporterat missförhållande innebär att företagshemligheter röjs kan det enligt lagen vara legitimt i de fall det som avslöjas innebär ett brott som tillmäts fängelsestraff på straffskalan eller om det är allvarligt missförhållande på annat sätt.<sup>60</sup> Allmänintresset har betydelse för vad som utgör ett allvarligt missförhållande. Ju allvarligare missförhållandet är desto större är allmänintresset för att informationen kommer fram. Regeringen resonerar i propositionen, inför visseblåsarlagen, om behov av avgränsningar i lagen för att skydda exempelvis arbetsgivaren och dennes verksamhet från att skadas.<sup>61</sup>

Arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson belyser i en intervju i tidskriften ”Lag & Avtal” att det måste röra sig om just allvarliga missförhållanden, som likställs med brott som har fängelse på straffskalan, att brottet ska ha skett i arbetsgivarens verksamhet – exempelvis på arbetstid eller i arbetsgivarens lokaler, för att arbetstagaren ska få det förstärka skyddet från repressalier. En visseblåsare kan i det fallet inte begå brott mot exempelvis tystnadsplikt då han eller hon har stöd av den nya lagen.<sup>62</sup>

---

<sup>56</sup> 6 kap. 3 § Diskrimineringslag (2008:567) jfr 10 § Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>57</sup> Prop 2015/16:128 s. 9. Se även 10§ Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

<sup>58</sup> SOU 2014:31 s. 61.

<sup>59</sup> Prop 2015/16:128 s. 101.

<sup>60</sup> Ibid s. 38.

<sup>61</sup> Ibid s. 36 f.

<sup>62</sup> Lag & Avtal 3 november 2016 ”Regeringen vill stärka skyddet för visseblåsare” av Lena Gunnars.

## 2.2 Internationell utblick

### 2.2.1 Europakonventionen artikel 10

Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och friheterna, Europakonventionen, ger var och en rätt till yttrandefrihet genom artikel 10. Artikel 10 ger en rätt till åsiktsfrihet, frihet att ta emot och sprida uppgifter utan myndigheters inblandning.<sup>63</sup> Sverige ratificerade Europakonventionen 1952 och den inkorporerades till svensk rätt 1995. Europakonventionen ger ett skydd för yttrandefrihet i förhållande till det allmänna i första hand. Det innebär att det allmänna inte får inskränka friheten.<sup>64</sup> I det ”allmänna” räknas arbetsgivare som aktör in och de är därmed skyldiga att respektera yttrandefriheten.<sup>65</sup> Europadomstolen verkar för att pröva om stater som är anslutna till Europakonventionen upprättar skyddet. Europadomstolen kan inte ogiltigförklara uppsägningar eller andra ingripanden anställda fått i sin anställning. Däremot kan den döma till skadestånd till kärke i mål, där staten är den som ska betala.<sup>66</sup> I de fall det finns ett allmänintresse för offentliggjord information finns endast ett litet utrymme att inskränka yttrandefriheten.<sup>67</sup>

### 2.2.2 Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare

Europarådet är ett viktigt beslutsfattande organ i EU.<sup>68</sup> Europarådet antog en rekommendation om skydd för visselblåsare i april 2014. Den är inte rättsligt bindande för medlemsstaterna, utan har en uppmanande verkan. Rekommendationen innehåller således regler som EU:s medlemsländer bör förhålla sig till. Europarådet uppmanar medlemsstaterna att skydda visselblåsare genom kollektivavtal, institutionella regler och nationella lagar.<sup>69</sup> Arbetstagare ska skyddas mot repressalier från arbetsgivaren. Repressalier kan bland annat innebära uppsägning, avsked eller försämrade arbetsuppgifter.<sup>70</sup> Europarådet uppmanar medlemsstaterna i EU om att införa ett nationellt ramverk som ger ett skydd till samtliga arbetstagare, både offentlig- och privatanställda.<sup>71</sup>

---

<sup>63</sup> Artikel 10 i Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>64</sup> Fahlbeck (2013) s. 85 f.

<sup>65</sup> Ds 2001:9 s. 22.

<sup>66</sup> Fransson (2013) s. 41 f.

<sup>67</sup> Heinisch mot Tyskland (2011-07-21) p. 66.

<sup>68</sup> Lehrberg, Bert (2017) s. 117.

<sup>69</sup> Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers. Princip 1, Material Scope.

<sup>70</sup> Ibid. Princip 21, Protection against retaliation.

<sup>71</sup> Ibid. Princip 3, Personal scope.

### 2.2.3 Europakommissionen

Europakommissionens roll i EU är att ge lagförslag som berör alla medlemsländerna och verkar utredande samt föreslagsställande.<sup>72</sup> I april 2018 gav Europakommissionen ett förslag om direktiv för stärkt skydd av visselblåsare på EU-nivå. Förslaget innefattar bland annat förslag om förhöjd skyddsnivå mot arbetsrelaterade repressalier till de som genom rapportering försöker skydda allmänintresset. Förslaget inriktas på visselblåsare som meddelar om olaglig verksamhet eller överträdelser av EU-rätten på en rad områden. Exempelvis inom offentlig upphandling, pengatvätt och skydd för den personliga integriteten samt överträdelse av EU:s konkurrensregler. Dessutom uppmanar även Europakommissionen i förslaget till enhetliga och heltäckande nationella bestämmelser om skydd för visselblåsare, för att bland annat ge en tydlig rättssäkerhet till medborgarna.<sup>73</sup> Offentlig rapportering till media räknas in som ett tillvägagångssätt för visselblåsare att slå larm, då arbetsgivaren inte vidtagit åtgärder eller när det rör sig om fara för allmänheten.<sup>74</sup>

## 3. Offentlig sektor

### 3.1 Kritikrätt och repressalieskydd enligt grundlag

#### 3.1.1 Yttrandefrihet, meddelarfrihet och tryckfrihet

Bestämmelserna om yttrandefrihet finns som tidigare nämnts i RF, YGL och TF. Dessa tre grundlagar ger offentliganställda en yttrandefrihet som gör att de med stöd av grundlag kan kritisera sin arbetsgivare externt. Extern kritik innebär att en arbetstagare riktar kritik mot sin arbetsgivare utanför arbetsplatsen. Offentliganställdas yttrandefrihet är överordnad lojalitetsplikten.<sup>75</sup> Grundlagarna måste följas av det ”allmänna”, där räknas offentliga arbetsgivare in.<sup>76</sup> Den som är anställd inom den offentliga sektorn har därmed en omfattande kritikrätt då grundlagarna gäller i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>77</sup> Meddelarfriheten utgör en del av yttrandefriheten och gäller i förhållande till grundlagsskyddade medier. Meddelarfriheten ger därmed också offentliganställda en rätt att offentliggöra kritik mot sin arbetsgivare.<sup>78</sup>

---

<sup>72</sup> Nyström, Birgitta (2002), *EU och arbetsrätten* s. 30.

<sup>73</sup> Europeiska kommissionen. *Stärkt skydd för visselblåsare på EU-nivå*, 2018. s. 6 ff.

<sup>74</sup> Europeiska kommissionen. *Europeiska kommissionen föreslår ny lagstiftning för att stärka skyddet för visselblåsare i hela EU*, 2018.

<sup>75</sup> Fransson (2013) s. 61.

<sup>76</sup> Munukka, Jori (2007), *Kontraktuell lojalitetsplikt*. s. 214.

<sup>77</sup> Prop 2015/16:128 s. 29.

<sup>78</sup> Fransson (2013) s. 64.

Meddelarfriheten kommer till uttryck i 1 kap. 7 § TF och i 1 kap. 10 § YGL.<sup>79</sup> Syftet med meddelarfriheten är inte att stärka offentliganställdas kritikrätt men den ger emellertid ett skydd för rätten att göra det, då en arbetstagare publicerar uppgifter som handlar om den offentliga sektorn.<sup>80</sup> Meddelarfriheten gör att offentliganställda till och med kan lämna uppgifter som är sekretessbelagda till grundlagsskyddade medier, såsom pressen. Den gäller därmed framför lagstadgad tystnadsplikt för offentliganställda.<sup>81</sup> Det finns som tidigare nämnts vissa undantag för när meddelarfriheten ej gäller.<sup>82</sup>

### 3.1.2 Repressalieskydd

Det finns ett repressalieförbud i meddelarfriheten som är ägnat att ge offentliganställda en säkerhet då de vänder sig till grundlagsskyddade medier. Genom repressalieförbudet får inte offentliga arbetsgivare ingripa mot någon som har utnyttjat sin tryck- eller yttrandefrihet.<sup>83</sup> Som repressalie räknas varje ingripande som en arbetsgivare gör med negativa konsekvenser för en arbetstagare. Ett rekvisit för att det ska räknas som en repressalie är att det krävs ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd gentemot den anställda och dennes användande av meddelarfriheten.<sup>84</sup> Repressalieskyddet gäller även för anställda inom kommun eller region sedan ändringar i sekretesslagen (1980:100) infördes 2006.<sup>85</sup>

Det är genom tillsynsmyndigheters praxis som repressalieförbudet enligt grundlagarna tydliggjorts.<sup>86</sup> I 3 kap. 6 § TF finns ett repressalieförbud där det framgår att om någon har brukat sin tryckfrihet får inte en myndighet eller annat allmänt organ ingripa mot denne.<sup>87</sup> Motsvarande bestämmelse finns i 2 kap. 6 § YGL där det står att en myndighet eller ett annat allmänt organ inte får ingripa då en person använder sin yttrandefrihet genom medverkan i teknisk upptagning.<sup>88</sup> Sistnämnda gäller även för tryckta skrifter enligt 1 kap. 9 § YGL.<sup>89</sup>

Offentliganställda omfattas alltså av ett starkt repressalieskydd i de fall de utnyttjat sin yttrandefrihet och har lämnat uppgifter till media som omfattas av grundlagarna.<sup>90</sup> När en

---

<sup>79</sup> 1 kap. 7 § TF och i 1 kap. 10 § YGL.

<sup>80</sup> Ibid s. 65.

<sup>81</sup> Fransson (2013) s. 66.

<sup>82</sup> Se avsnitt 2.1.1

<sup>83</sup> Fransson (2013) s. 70 f.

<sup>84</sup> Ibid s. 71.

<sup>85</sup> Se 1 kap. 9 a § sekretesslagen (1980:100).

<sup>86</sup> Prop 2009:10:81 s. 40.

<sup>87</sup> 3 kap. 6 § TF.

<sup>88</sup> 2 kap. 6 § YGL.

<sup>89</sup> 1 kap. 9 § YGL.

<sup>90</sup> Prop 2015/16:128 s. 12.



arbetsgivare vidtar arbetsrättsliga åtgärder för en arbetstagare som utnyttjat sin yttrandefrihet är det i så fall *effekterna* av arbetstagarens agerande som kan ligga till grund för att arbetsrättsliga ingripanden ska anses godtagbara enligt rättspraxis. Yttrandefriheten är på så vis till viss del begränsad i och med att arbetsgivaren kan vidta åtgärder om kritik har lett till alltför stora samarbetssvårigheter eller förtroendeskador.<sup>91</sup>

## 3.2 Andra förhållanden kring offentliganställdas kritikrätt

### 3.2.1 Lojalitetsplikt

Inom den offentliga sektorn är lojalitetsplikten underordnad yttrandefriheten som finns i grundlag.<sup>92</sup> Lojalitetsplikten för offentliganställda innebär en skyldighet att utföra arbetsuppgifter på ett korrekt sätt och att rätta sig efter arbetsgivarens beslut om hur verksamheten ska bedrivas. Att framföra kritik mot arbetsgivaren om hur verksamheten bedrivs står däremot inte i strid med lojalitetsplikten.<sup>93</sup> Även om en arbetstagare i offentlig sektor orsakar oordning i verksamheten på grund av hans eller hennes agerande behöver det inte innebära att arbetstagarens anställningsförhållande påverkas vilket påvisas i rättsfallen AD 1991:106 och AD 2003:51. Och det grundar sig i att yttrandefriheten ska gälla utan inskränkning.<sup>94</sup> Trots det händer att Arbetsdomstolen gör avväganden mellan lojalitetsplikten och yttrandefriheten för offentliganställda, i regel väger yttrandefriheten tyngst när det gäller extern kritik mot arbetsgivaren. Praxis har visat att offentliga arbetsgivare måste tolerera att det finns arbetstagare som exempelvis uttrycker åsikter som kolliderar med verksamhetens värdegrund.<sup>95</sup> Lojalitetsförhållandet för en offentliganställd gentemot sin arbetsgivare medför inte en implicit tystnadsplikt. JO har uttalat att myndigheter inte får väga in lojalitetsplikten i frågor om en arbetstagares yttrandefrihet överskridits eller inte.<sup>96</sup> JO har även anfört att en myndighetsanställd kan framföra synpunkter som avviker från myndighetens. Trots att offentliganställda har en stark yttrandefrihet innebär inte det att de inte måste följa arbetsgivarens order och beslut kring verksamhetsfrågor.<sup>97</sup>

---

<sup>91</sup> Fransson (2013) s. 75.

<sup>92</sup> Viklund (2010) s. 641–654 i Ahlberg (red) s. 647.

<sup>93</sup> JO-beslut dnr 4213–2016 s. 9.

<sup>94</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 373.

<sup>95</sup> Fransson (2013) s. 77.

<sup>96</sup> Larsson (2015) s. 233.

<sup>97</sup> JO-beslut dnr 825-2009 s. 4.

### 3.2.2 Kritikrätt enligt praxis

Guja mot Moldavien är ett fall som behandlades i Europadomstolen 2008.<sup>98</sup> Målet är unikt då det var första gången som domstolen i full sammansättning (Grand Chamber) tog ställning till var gränserna för offentliganställdas kritikrätt går med hänsyn till artikel 10 Europakonventionen. Sammanfattningsvis handlar fallet om en statsanställd chef som arbetade som pressansvarig vid en åklagarmyndighet. Han avskedades efter att ha lämnat sekretessbelagd information till en tidning. Bakgrunden var att poliser som anklagats för övergrepp i tjänsten skulle ställas inför rätta. Vice talmannen ville förhindra åtal av poliserna och skrev därför ett brev till åklagarmyndigheten för att försöka förhindra åtal. Brevet kopierades av den statsanställda presschefen och han skickade kopiorna till en tidning. Agerandet ledde till att han blev avskedad, vilket moldavisk domstol godtog. Europadomstolen prövade om det funnits skäl att begränsa yttrandefriheten.<sup>99</sup> Bedömningen av när en begränsning av yttrandefriheten är nödvändig gjordes enligt en proportionalitetsbedömning med sex principer. De lyder:

”Princip 1: Huruvida arbetstagaren hade andra 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.

Princip 6: Sanktionens allvar.”<sup>100</sup>

Europadomstolen resonerade att det kan finnas skäl för arbetsgivare att begränsa den typ av offentliggörande av uppgifter som beskrivits ovan när arbetsgivaren hänvisar till en arbetstagares lojalitetsplikt. Utfallet blev dock att allmänintresset för informationen vägde tyngre än lojalitetsplikten. Arbetstagaren hade avslöjat korruption via medier och Europadomstolen menade att arbetsgivarens åtgärder inte heller var godtagbara på grund av offentliganställda inte skulle komma att hindras från att rapportera om sådana olägenheter via medier i fortsättningen. Slutligen fastslog Europadomstolen att yttrandefriheten kränkts på ett sätt som inte bedömdes vara lämpligt i ett demokratiskt samhälle.<sup>101</sup> Att Europadomstolen väger

---

<sup>98</sup> Guja mot Moldavien (2008-02-12).

<sup>99</sup> Fransson (2013) s. 47 f.

<sup>100</sup> Guja mot Moldavien (2008-02-12) Se även SOU 2014:31 s. 140 ff.

<sup>101</sup> Fransson (2013) s. 48 f.

in lojalitetsplikten grundar sig i en förväntan om att det allmänna lojalt ska fullfölja demokratiska beslut.<sup>102</sup>

Ett annat, svenskt, exempel som visar på offentliganställdas rätt att kritisera sin arbetsgivare i pressen är ett fall från 2011 som hamnade hos tillsynsmyndigheten Justitiekanslern, JK.<sup>103</sup> Sammanfattningsvis handlar fallet om en arbetstagar, med befattningen chef vid en högskola, som riktade kritik mot högskolans ledningsgrupp i en insändare publicerad i en tidning. I den anförde hon att ledningsgruppen borde avsättas och hänvisade till en arbetsmiljöenkät. Arbetsgivaren anförde till arbetstagaren att han tyckte tidningsuttalandet var olämpligt och att arbetstagaren borde framfört åsikterna internt istället för i en tidning. JK prövade om arbetsgivarens agerande inneburit överträdelse av repressalieförbudet. JK fördömde arbetsgivarens agerande med hänsyn till tryck- och yttrandefriheten, men ansåg inte att arbetsgivaren brutit mot repressalieförbudet. Utrymmet för en arbetsgivare att kritisera en anställd som vänt sig till media är väldigt begränsat då kritik handlar om ifrågasättande av ledningen och dess agerande i olika avseenden. JK uttalade: ”Sådana synpunkter kan få till följd att anställda avstår från att vända sig till media av rädsla för missnöje från ledningen, vilket i sin tur kan leda till att en debatt stryps som måste få förekomma.”<sup>104</sup> Om en arbetsgivare är negativ till att en arbetstagar kritiserar denne i media kan det således leda till att en tystnadskultur växer på arbetsplatsen.

### 3.2.3 Repressalieskydd

Om en arbetsgivare försöker begränsa en offentliganställds rätt att framföra extern kritik görs en bedömning av Justitieombudsmannen, JO, eller JK. JO:s uppgift är bland annat att vara mottagare för anmälningar som rör offentliganställda arbetstgares grundlagsskyddade yttrandefrihet.<sup>105</sup> Justitiekanslerns, JK, viktigaste uppgift är att verka för att bland annat meddelarfriheten efterlevs. JK ska se till att myndigheterna följer sina skyldigheter enligt lag och att repressalieförbuden upprätthålls.<sup>106</sup> Själva avtalsförhållandet mellan en arbetstagar och arbetsgivare ligger utanför JO:s och JK:s ansvarsområde. Det ingår däremot i Arbetsdomstolens kompetensområde att döma i tvister om arbetsgivare har rätt att ingripa i

---

<sup>102</sup> Larsson (2015) s. 234.

<sup>103</sup> JK-beslut dnr 2721-11-30.

<sup>104</sup> JK-beslut dnr 2721-11-30 s. 3.

<sup>105</sup> Fransson (2013) s. 61 f.

<sup>106</sup> Prop. 2016:17:31 s. 8.

anställningsförhållanden. Likväl är det till stor del JK och JO som uttalar sig och klargör gränserna för en arbetsgivares möjligheter att begränsa de anställdas rätt till yttrandefrihet.<sup>107</sup>

Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden gav en förstärkning för offentliganställdas möjligheter att framföra kritik om *allvarliga* missförhållanden utan att bli utsatta för repressalier.<sup>108</sup> Ett exempel som visar hur starkt skyddet för kritikrätten är belyses i ett fall där två brandmän externt kritiserade sin arbetsgivare. De beskrev i en debattartikel om dåliga arbetsförhållanden för de som ej hade tillsvidareanställning. De två brandmännen straffades för sin kritik och erbjöds inte fortsatt anställning hos brandförsvarsförbundet. JO menade att detta var att betrakta som en otillåten följd av den framförda kritiken. JO fann att arbetsgivaren brutit mot det grundlagsfästa repressalieförbudet samt kränkt yttrande- och meddelarfriheten. Dessutom menade JO att yttrande- och meddelarfriheten är till för att skydda offentliga arbetstagare så att de kan debattera verksamhetsfrågor. JO klargjorde även att det är allvarligt om arbetsgivarens agerande får konsekvensen att andra arbetstagare avskräcks från att ge synpunkter på hur arbetsgivaren lever upp till sitt samhällsupdrag.<sup>109</sup>

Det är brottsligt för en arbetsgivare i offentlig sektor att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en arbetstagare som har yttrat sig i grundlagsskyddade medier. När det gäller organisationer där det råder en högriskmiljö, exempelvis på sjukhus, och samarbetssvårigheterna är allvarliga, finns rättsfall som visar att omplacering varit en godtagbar åtgärd från arbetsgivarens sida. Detta trots att Arbetsdomstolen ställer särskilt höga krav på arbetsgivaren då denne omplacerar en anställd som utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter.<sup>110</sup> Enligt praxis från Arbetsdomstolen finns alltså visst utrymme att vidta åtgärder mot offentliganställda som har utnyttjat sin yttrandefrihet. Undantagen gäller när en arbetstagare inte fullgör sin arbetskyldighet på ett korrekt sätt, om det rör sig om allvarliga samarbetssvårigheter eller om det gäller en arbetstagare som har en särskild förtroendeställning. Om en arbetstagare på arbetstid skulle ägna sig åt att skriva kritiserande debattinlägg exempelvis kan arbetsgivaren hindra arbetstagaren från detta och hänvisa till plikten och skyldigheten att fullgöra arbetet.

---

<sup>107</sup> Fransson (2013) s. 61.

<sup>108</sup> Prop 2015/16:128 s. 12.

<sup>109</sup> JO-beslut dnr 4213–2016 s. 1.

<sup>110</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 373 f. Se rättsfallet AD 2011 nr 15.

Arbetsgivarens syfte är då inte att hindra arbetstagarens yttrandefrihet utan att han eller hon ska göra sitt jobb.<sup>111</sup>

## 4. Privat sektor

### 4.1 Kritik rätt och repressalieskydd enligt lag

Till privatanställda räknas alla in som inte är offentliganställda. Verksamheter som läggs ut på entreprenad, friskolor och så vidare är privaträttsliga subjekt, även i de fallen de finansieras med skattemedel.<sup>112</sup> Yttrandefriheten ger ett skydd av fri- och rättigheter gentemot ”det allmänna”. Skyddet gäller alltså inte i förhållandet mellan enskilda. En anledning till detta är att en grundlag som skyddar förhållandet mellan enskilda skulle medföra problem mellan grundlagens rättighetsregler och civilrättsliga regler.<sup>113</sup> Det är möjligt att genom privaträttsliga avtal ge privatanställda en meddelarfrihet som motsvarar den som finns i TF och YGL. Opinionsfriheterna, där yttrandefrihet räknas in, i grundlagarna undergår i regel avtal på den privata arbetsmarknaden som uppmanar till hänsynsfullhet och tysthet från arbetstagarens sida.<sup>114</sup> TF och YGL utgör därmed inte ett hinder för privata arbetsgivare att avtala om att brott mot tystnadsplikt leder till arbetsrättsliga åtgärder i form av avsked, uppsägning eller omplacering då en arbetstagare har givit information till massmedia eller själv sänt in en artikel eller debattinlägg i en tidning.<sup>115</sup>

Huruvida privatanställda omfattas av yttrandefriheten eller inte, enligt Europakonventionen artikel 10, har rättspraxis från Arbetsdomstolen visat att Europakonventionens principer om yttrandefrihet inte är av avgörande betydelse då det rör sig om den privata sektorn men att de kan inverka då lojalitetsplikten ska uttydas.<sup>116</sup> Arbetsdomstolen har i flera domar anfört att artikel 10 i Europakonventionen ej har betydelse mellan arbetsgivare och arbetstagare i ett privat bolag.<sup>117</sup> Vissa menar att Europadomstolen har redogjort för att staten Sverige i vissa fall kan vara skyldiga att skydda privata arbetstagare från inskränkningar av yttrandefriheten i förhållande till sina arbetsgivare, då arbetsplatsen har anknytning till det allmänna, samt i vissa andra fall. De menar att ”vissa andra fall” kan vara en situation då en privatanställd uttalar sig

---

<sup>111</sup> Larsson (2015) s. 224 f.

<sup>112</sup> Fransson (2013) s. 84 ff.

<sup>113</sup> Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils (1980) *Grundlagarna: med tillhörande författningar*. s. 62.

<sup>114</sup> Fahlbeck (2013) s. 83 f.

<sup>115</sup> Ds 2001:9 s. 26.

<sup>116</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 389.

<sup>117</sup> Som i fallen AD 1997 nr 57 och AD 1994 nr 79.

kritiskt om sin arbetsgivare i media, exempelvis i tidning, med hänvisning till målet Fuentes Bobo mot Spanien (2000-02-29).<sup>118</sup> En avgörande invändning mot den slutsatsen är att Bobo Fuentes arbetsgivare inte räknas in som ett privat rättssubjekt, då arbetsplatsen i själva verket är ett statligt ägt televisionsbolag.<sup>119</sup> Istället kvarstår att Sverige som stat i vissa fall skulle kunna vara skyldig att skydda yttrandefriheten för vissa privatanställda som har anknytning till det allmänna. Det är diffust hur långt rätt till yttrandefrihet i så fall sträcker sig för privatanställda i det avseendet.<sup>120</sup> Det skulle kunna handla om yttrandefrihet i en fråga som är av starkt allmänintresse, exempelvis då det handlar om en privat arbetsplats som finansieras med allmänna medel.<sup>121</sup>

Europadomstolen beaktar, vid prövning av om begränsning av yttrandefrihet gjorts på ett otillåtet sätt, om det funnits ett allmänintresse för informationen, om arbetstagaren varit i god tro, sanktionen den anställde fått och hur stor skada organisationen lidit av uppgifterna som lämnats. Vidare är det av betydelse att missförhållandet offentliggörs i sista hand då andra kanaler varit verkningslösa. Poängteras bör att enligt ordalydelsen i artikel 10 i Europakonventionen ger artikeln ett skydd för yttrandefriheten gentemot det allmänna.<sup>122</sup> Således innebär artikeln uttryckligen ett skydd för offentliganställdas yttrandefrihet.

Utifrån svensk lagstiftning står det klart att privatanställda inte omfattas av den grundlagsskyddande yttrandefriheten gentemot sin arbetsgivare.<sup>123</sup> Det gör att skyddet mot repressalier är svagare i den privata sektorn jämfört med den offentliga sektorn.<sup>124</sup> Privata arbetsgivare har en möjlighet att kunna begränsa sina anställdas rättigheter att uttrycka kritik utan hinder från grundlagarna.<sup>125</sup> Tryckfrihetsförordningen utgör inget hinder för privata arbetsgivare att reglera tystnadsplikt som inskränker yttrandefrihet.<sup>126</sup> Arbetsdomstolen har avvisat att den har en uppgift att eventuellt expandera yttrandefriheten och meddelarfriheten att gälla för privatanställda.<sup>127</sup> Det står dock klart att de har uttalat sig om detta i domar och genom praxis klargjort att den ”allmänna yttrandefriheten” och ”den medborgerliga yttrandefriheten”

---

<sup>118</sup> Ds 2001:9 s. 23 f. Se även Larsson (2015) s. 83.

<sup>119</sup> Westregård, Annamaria. Recension av Per Larsson, Skyddet för visseblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie (ak. avh.). Jure Förlag AB, 2015. Juridisk Tidskrift 2015/16 häfte 4 s. 4.

<sup>120</sup> Ds 2001:9 s. 25.

<sup>121</sup> SOU 2014:31 s. 144.

<sup>122</sup> Prop 2016/17:31 s. 12.

<sup>123</sup> Fransson (2013) s. 82.

<sup>124</sup> Prop 2015/16:128 s. 12.

<sup>125</sup> Munakka (2007) s. 214.

<sup>126</sup> 1989/98:LU37 s. 10.

<sup>127</sup> Fransson (2013) s. 83.

ger privatanställda extern kritikrätt. I fallet AD 1982:110 fastslog Arbetsdomstolen att arbetstagare inom den privata sektorn omfattas av en yttrandefrihet i förhållande till sin arbetsgivare, med hänsyn till den medborgerliga yttrandefriheten som är en grundprincip i samhället.<sup>128</sup> Man kan säga att Arbetsdomstolen intagit en ”yttrandefrihetsvänlig inställning” för privatanställdas kritikrätt.<sup>129</sup>

#### 4.1.1 Meddelarskydd i vissa enskilt bedrivna verksamheter

Genom lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilt bedrivna verksamheter har det inrättats ett meddelarskydd för privatanställda inom skola, vård och omsorg som delvis är offentligt finansierade.<sup>130</sup> Meddelarskyddet kan sägas bestå av bland annat en meddelarfrihet och ett repressalieskydd.<sup>131</sup> Lagen ger en rätt för arbetstagare att lämna information som berör verksamheten. Företagshemligheter kan lämnas med stöd av lagen då de lämnas till grundlagsskyddade medier. Regeringen resonerar i prop. 2016:17:31 om FHL att utökandet av meddelarskyddet för enskilt bedrivna, men offentligt finansierade verksamheter, väger tyngre än risken att företagshemligheter i ett antal fall kan komma att röjas.<sup>132</sup> Lagen innebär att privatanställda i dessa verksamheter inte får utsättas för negativa åtgärder om de använder sin meddelarfrihet.<sup>133</sup> Den information som skyddas av lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa yrkesmässigt bedrivna enskilda verksamheter är exempelvis faktauppgifter, personliga åsikter, värdeomdömen eller allmänt hållen information om verksamheten. Då en arbetsgivare överträder repressalieförbudet kan denne straffas. Repressalieförbudet är vid överträdelse straffsanktionerat på samma sätt som inom offentlig sektor.<sup>134</sup> En arbetsgivares ingripanden såsom avskedande, uppsägning och meddelande om disciplinpåföljd eller liknande åtgärd är straffsanktionerade genom böter eller fängelse i högst ett år, som i TF och YGL.<sup>135</sup> För de privatanställda som *inte* omfattas av lagen finns inget lagstadgat meddelarskydd som skyddar den externa kritikrätten.<sup>136</sup>

---

<sup>128</sup> Ibid s. 83 f. Se även AD nr 1982 nr 110.

<sup>129</sup> Viklund (2010) s. 641–654 i Ahlberg (red) s. 649.

<sup>130</sup> 2 § Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter, där beskrivs exakt vilka verksamheter som omfattas.

<sup>131</sup> Prop. 2016/17:31 s. 7.

<sup>132</sup> Ibid s. 38 f.

<sup>133</sup> Ibid s. 8 Se även § 4 Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter.

<sup>134</sup> Prop. 2016/17:31 s. 35.

<sup>135</sup> Se 2 kap 7 § 4 pt. YGL och 3 kap 7 § 5 pt. TF.

<sup>136</sup> Fransson (2013) s. 156.

#### 4.1.2 Kritikrätt och företagshemligheter

Lag (2018:558) om företagshemligheter, FHL, innehåller bestämmelser om straff, skadestånd och vite för den som röjer en företagshemlighet. Med företagshemlighet avses inte information som utgör ett brott eller ett allvarligt missförhållande.<sup>137</sup> I prop. 2017/18:200 förklaras FHL:s relation till lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm. De två lagarna gäller parallellt med varandra. Visselblåsarlagen reglerar inte en arbetstagares möjligheter att avslöja företagshemligheter. Samtidigt som en arbetstagare skyddas med stöd av visselblåsarlagen kan inte FHL göras gällande.<sup>138</sup> Rätten att offentliggöra missförhållanden kvarstår därmed och FHL innebär således inte en inskränkning för arbetstagares möjlighet att kunna rapportera om missförhållanden utan att bli utsatt för repressalier.<sup>139</sup>

I fall när en arbetstagare rapporterar om missförhållanden där det saknas bevis och där det samtidigt visar sig att arbetstagaren hade fel, där fanns inget missförhållande, uppstår ett juridiskt problem. Nu står de två nämnda lagarna mot varandra och en avvägning måste göras. Vilken av lagarna väger tyngst? Enligt visselblåsarlagen krävs det endast att arbetstagaren har haft fog att misstänka allvarliga missförhållanden. Visselblåsarlagen lämnar en öppning för att det kan vara möjligt att avslöja företagshemligheter även om villkoren för att skyddas av repressalieförbudet ej uppnås. Då handlar det om att allmänintresset väger tyngre och ska skyddas.<sup>140</sup>

### 4.2 Andra förhållanden kring privatanställdas kritikrätt

#### 4.2.1 Lojalitetsplikt

För privatanställda har lojalitetsplikten betydelse för när en arbetstagare går över gränsen för sin externa kritikrätt.<sup>141</sup> Arbetsdomstolen tar hänsyn till arbetstagarens ställning på företaget där en högre position medför en förväntan om större lojalitet.<sup>142</sup> Arbetstagare med högre befattningar är nämligen skyldiga att förhålla sig till den lojalitetsplikt som följer av befattningen. De har en begränsad rätt att rikta kritik mot arbetsgivaren utåt om beslut som ledningen fattar exempelvis. Saklig grund för uppsägning kan förekomma då arbetstagaren överskrider nämnda begränsningar.<sup>143</sup> Då Arbetsdomstolen prövar om en arbetstagares

---

<sup>137</sup> 1–2 §§ Lag (2018:558) om företagshemligheter.

<sup>138</sup> Prop 2017/18:200 s. 57.

<sup>139</sup> Ibid s. 22.

<sup>140</sup> Ibid s. 57 f.

<sup>141</sup> Fransson (2013) s. 84.

<sup>142</sup> Larsson (2015) s. 202.

<sup>143</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 390 f.



kritikrätt överskridits eller inte tar den hänsyn till om arbetstagaren påtalat olägenheterna för arbetsgivaren internt i första hand.<sup>144</sup>

Kritikrättens förhållande till lojalitetsplikten, samt var gränsen går för godtagbara repressalier från en privat arbetsgivare, belyses i målet AD 1994:79, *Väröbackamålet*. Omtvistat i fallet var att arbetstagaren, anställd vid ett bruk, kritiserat arbetsgivaren genom bland annat en insändare i en tidning. Omtvistat däremot var om han varit illojal och överskridit kritikrätten. Insändaren kritiserade bolagsbeslutet att lägga ned räddningsstyrkan på bruket och han menade att det var en fara för omkringboende och anställdas säkerhet. Lojalitetsplikten inom den privata sektorn medför en tystnadsplikt, som en av grunderna i ett anställningskontrakt. Lojalitetsplikten innebär även att arbetstagaren inte får handla i syfte att skada motparten. Arbetstagaren bedömdes inte agerat i syfte att skada arbetsgivaren och den kritiska artikeln ansågs vara av allmänt intresse. Sammantaget bedömdes han inte ha agerat mot sin lojalitetsplikt och uppsägningen av honom förklarades ogiltig.<sup>145</sup> I ett annat fall, AD 1961:27, framförde en anställd på SAS kritik i en branschtidning där han påtalade brister i flygsäkerheten. Med hänsyn till ett flygbolags beroende av sitt goda anseende och att den anställde bedömdes haft som syfte att skada arbetsgivaren, blev utfallet att arbetstagaren brutit mot sin lojalitetsplikt.<sup>146</sup> Nämnas bör att det inte måste finnas ett spänningsförhållande mellan en arbetstagarers framförda kritik och lojalitetsplikten arbetsgivaren förväntar sig från sina anställda. Uttalad kritik kan tvärtom vara en lojal handling eftersom den kan ses som en anställds uppgift att ge förslag till ändringar och ifrågasätta.<sup>147</sup>

Tystnadsplikt gäller allmänt som en del av lojalitetsplikten för privatanställda.<sup>148</sup> Plikten gäller både explicit och implicit. I privat sektor, såväl som annars, gäller *pacta sunt servanda* – avtal är till för att hållas.<sup>149</sup> Som utgångspunkt råder avtalsfrihet att avtala om tystnadsplikt och i regel är plikten underordnad yttrandefriheten inom privat sektor.<sup>150</sup> Det finns undantag när tystnadsplikten inte gäller som utgångspunkt för privatanställda. De har nämligen ett skydd för yttrandefriheten genom Europakonventionen som tystnadsplikter i viss mån kan ge vika för. Tystnadsplikten kan även ge vika då arbetstagarers yttrande faller inom kritikrätten enligt

---

<sup>144</sup> Larsson (2015) s. 206.

<sup>145</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>146</sup> Larsson (2015) s. 338 om AD 1961 nr 27.

<sup>147</sup> Ibid s. 194.

<sup>148</sup> Fransson (2013) s. 89 f.

<sup>149</sup> Fahlbeck (2013) s.136.

<sup>150</sup> Ibid s. 133.

praxis.<sup>151</sup> Inte heller gäller tystnadsplikt för uppgifter som betyder allvarliga missförhållanden eller brott.<sup>152</sup>

#### 4.2.2 Kritikrätt enligt praxis

I svensk rätt har privatanställdas kritikrätt växt fram genom praxis från Arbetsdomstolen.<sup>153</sup> Genom fallet AD 1982:110 myntades kritikrätten och därmed etablerades en rätt för privatanställda att kritisera sin arbetsgivare från och med nu genom praxis.<sup>154</sup> ”*Detta följer av den medborgerliga yttrandefriheten, en av grundprinciperna från vårt samhällssystem. Rätten att kritisera är emellertid också en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat.*”<sup>155</sup> Rättsfallet handlar om en tjänsteman som ingick i ledningsgruppen på bolaget. Han sades upp på grund av samarbetsproblem som bland annat grundade sig i uttalad kritik mot bolaget på ett utbildningsmöte.<sup>156</sup> Även om privatanställda har en erkänd rätt att kritisera sin arbetsgivare har arbetstagaren inte alltid rätt att göra det. En arbetstagares kritik får inte utgöra hot om åtgärder för att skada arbetsgivaren. För en arbetstagare med hög befattning följer en högre lojalitetsplikt till företaget och därmed en begränsad kritikrätt av företagsledningens beslut och åtgärder.<sup>157</sup>

I fallet AD 1982:110 ansågs arbetstagaren ha agerat illojalt gentemot sin arbetsgivare, med hänsyn till den befattning han hade på företaget. Arbetsdomstolen menade att det inte kunnat krävas av företaget att arbetstagaren skulle få fortsätta ha den befattningen han hade på företag. Om det funnits en alternativ tjänst till vilken han hade kunnat bli omplacerad till hade det dock skäligen kunnat krävas av arbetsgivaren.<sup>158</sup> Sammantaget fann Arbetsdomstolen att det fanns skäl för bolaget att säga upp sin anställda men anförde samtidigt att de privatanställdas rätt att kritisera är långtgående.<sup>159</sup>

När en anställd påtalar missförhållanden för media sprids informationen ut till allmänheten. Hur rapporteringen sker kan en arbetstagare initialt inte ställas till svars inför. Däremot kan det ligga arbetstagaren till last om han eller hon aktivt söker få ökat medialt intresse.<sup>160</sup> Beroende på i

---

<sup>151</sup> Fahlbeck (2013) s. 136 f.

<sup>152</sup> § 2 Lag (2018:558) om företagshemligheter

<sup>153</sup> Fahlbeck (2013) s. 139.

<sup>154</sup> Larsson (2015) s. 194.

<sup>155</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>156</sup> Ibid.

<sup>157</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 390 f.

<sup>158</sup> Ibid s. 491.

<sup>159</sup> Se AD 1982 nr 110.

<sup>160</sup> Larsson (2015) s. 210.

vilken verksamhet en arbetstagare är verksam i förefaller kritikrätten olika. I privata verksamheter som finansieras av det allmänna finns ett större krav på insyn. I verksamheter där människors liv, säkerhet samt hälsa påverkas av hur väl verksamheten fungerar finns ett allmänintresse för verksamheten. Dessa faktorer påverkar bedömningen för en privatanställds rätt att kritisera sin arbetsgivare.<sup>161</sup> Då en privatanställd utnyttjar sin kritikrätt finns vissa begränsningar denne måste förhålla sig till. Arbetstagaren måste i första hand vända sig till sin arbetsgivare. Det visas i rättsfallet AD 1997:57, även kallat *Samariten-målet*. I domen framförde Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har ett befogat anspråk på att arbetstagaren i första hand ska vända sig till arbetsgivare eller motsvarande om ett missförhållande som arbetstagaren menar måste rättas till. Kritiken får inte omfatta ett avslöjande som innebär ett brott mot tystnadsplikten.<sup>162</sup> Inte heller får arbetstagaren ha som syfte att skada sin arbetsgivare genom kritiken, vilket även poängterades i fallet AD 1994:79.<sup>163</sup> Då kritik påtalas av en arbetstagare genom pressen sätts arbetsgivaren i en känslig position. I de fallen är det viktigt att den påtalade kritiken är befogad. Arbetstagarens ställning på företaget och graden av missförhållandet spelar även in vid bedömning av om uttalandet faller inom en arbetstagares kritikrätt hos Arbetsdomstolen.<sup>164</sup> I AD 1997:57, *Samariten-målet*, framfördes kritiken mot arbetsgivaren bland annat genom pressen gällande allvarliga brister i verksamheten. Tre arbetstagare straffades med uppsägning. Den som varit mest aktiv i kontakter med media fick inte lika högt skadestånd som de andra två. I domen togs alltså hänsyn till att kritiken framförts i pressen.<sup>165</sup>

Det råder som tidigare nämnt delade meningar kring vilken betydelse fallet Fuentes Bobo mot Spanien<sup>166</sup> har för privatanställdas skydd för yttrandefrihet. Vissa menar att fallet är tongivande, eftersom Europadomstolen för första gången tillmätte en rätt till yttrandefrihet för en arbetstagare som var anställd hos en arbetsgivare som formellt var att betrakta som ett privat rättssubjekt. Europadomstolen anförde i domen att yttrandefriheten är en essentiell del av ett demokratiskt samhälle och att yttranden som leder till upprördhet, anstöt eller förolämpning även omfattas av yttrandefriheten för privata rättssubjekt. Fallet handlade om en tv-producent som avskedades som följd av att han kritiserade sin arbetsgivare, i bland annat en tidningsartikel. Med hänsyn till proportionalitetsprincipen slog Europadomstolen fast att

---

<sup>161</sup> Ibid s. 203.

<sup>162</sup> Fahlbeck (2013) s. 138. Se även AD 1997 nr 57.

<sup>163</sup> AD 1994 nr 79. Se även avsnitt 2.1.2.1.

<sup>164</sup> Fahlbeck (2013) s. 138.

<sup>165</sup> Viklund (2010) s. 641–654 i Ahlberg (red) s. 650.

<sup>166</sup> Fuentes Bobo mot Spanien (2000-02-29).

avskedandet var en alltför ingripande åtgärd i förhållande till vad som inträffat.<sup>167</sup> Kritiken handlade om arbetsgivarens beslut att lägga ned ett tv-program.<sup>168</sup> Påståenden om att Europadomstolens dom i fallet visar att konventionsstater är skyldiga att skydda vissa privatanställdas yttrandefrihet stämmer inte, eftersom arbetsgivaren i målet rentav var ett statligt ägt televisionsbolag och därmed räknas in i det allmänna.<sup>169</sup>

Europadomstolen skiljer på förolämpning och kritik. Ett fall som visar det är målet Palomo Sanchez m.fl. mot Spanien från 2011.<sup>170</sup> I domen tillmättes inte artikel 10 i Europakonventionen ha betydelse för de privatanställda i fallet. Sammanfattningsvis hade arbetstagare publicerat artiklar i en branschtidning. I artiklarna angreps två kollegor till arbetstagarna, vilket grundade sig i kollegorna hade vittnat till bolagets förmån i en domstol. Omslagsbilden hängde även ut personalchefen på ett kränkande sätt. De anställda avskedades och deras överklagan prövades i Europadomstolen. Europadomstolen anförde att det finns en skillnad mellan kritik och förolämpning. Den menade att artiklarna innebar förolämpning och inte kunde räknas in som acceptabel kritik. I fallet var det dock inte företagsledningen som direkt kritiserades. Mot den bakgrunden fann Europadomstolen att arbetsgivarens åtgärd inte var markant oproportionerlig. Slutligen blev domen att artikel 10 i Europadomstolen inte hade begränsats på ett otillåtet sätt.<sup>171</sup>

#### 4.2.3 Repressalieskydd

I arbetsrättsliga mål inom den privata sektorn tar Arbetsdomstolen hänsyn till en lång rad faktorer i sin bedömning. Arbetsdomstolen gör en helhetsbedömning för om en arbetsgivares ingripande i anställning är godtagbar eller inte. I bedömningen tas hänsyn till om kritiken först rapporterats internt, om arbetsgivaren efter det ej vidtagit tillräckliga åtgärder och om arbetstagaren rättat sig efter tillsägelse. Vidare beaktas om arbetstagaren syftat till att skada arbetsgivaren, om det funnits fog för kritiken och befattningen den anställde har i verksamheten.<sup>172</sup> Skyddet mot arbetsrättsliga åtgärder sker även genom en intresseavvägning mellan arbetsgivarens åtgärder i förhållande till vad som inträffat. Vid bedömning av en arbetsgivares åtgärder bör det även riktas fokus på om en arbetstagare är lämplig att fortsätta i

---

<sup>167</sup> Viklund (2010) s. 641–654 i Ahlberg (red) s. 648.

<sup>168</sup> Larsson (2015) s. 328.

<sup>169</sup> Westregård (2015) s. 4. Där står att arbetsgivaren är ett statligt televisionsbolag.

<sup>170</sup> Palomo Sanchez m.fl. mot Spanien (2011-09-12).

<sup>171</sup> Danelius, Hans (2011), *Europadomstolens domar – tredje kvartalet 2011*. SvJT pt. 24.

<sup>172</sup> Fransson (2013) s. 152 f.

tjänst eller inte, enligt Arbetsdomstolen.<sup>173</sup> Om samarbetet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren väntas försvåras fortsättningsvis kan det tala för att en uppsägning är sakligt grundad. Vid bedömning om repressalier ska anses godtagbara tar Arbetsdomstolen även hänsyn till om bolagets åtgärder är överdrivna i förhållande till arbetstagarens agerande. Samt om konflikten dem emellan kunnat lösas på annat sätt från arbetsgivarens håll och att därigenom fortsatt samarbete kunnat ha varit möjligt.<sup>174</sup> Även om yttrandefriheten har gett effekt för kritikrätten i privat sektor innebär det inte att arbetsgivare är hindrade att exempelvis säga upp en anställd på grund av att han eller hon uttryckt känslor, tankar eller åsikter.<sup>175</sup>

## 5. Analys

En arbetstagares kritikrätt kan tyckas vara komplex. Det finns ingen enhetlig rättsreglering för kritikrätt. Kritikrätt ter sig väldigt olika mellan offentlig- och privatanställda, samtidigt som ny lag och praxis till viss del skapat en mer likartad kritikrätt inom vissa områden. Offentliganställda har en vidsträckt rätt att vända sig till pressen för att kritisera sin arbetsgivare. Arbetsgivare inom offentlig sektor måste förhålla sig till att det finns arbetstagare som är oeniga med exempelvis ledningsgruppen eller en verksamhets värdegrunder. Offentliganställdas kritikrätt är en förlängd arm av den grundlagsskyddade yttrandefriheten, som finns i RF, TF och YGL, de främsta rättskällorna. Meddelarfriheten ger en rätt att uttala sig i vilket ämne som helst i medier som är grundlagsskyddade, där pressen räknas in. Vissa uppgifter omfattas inte av meddelarfriheten. Det är uppgifter som handlar om rikets säkerhet och vissa sekretessbestämmelser som finns i OSL. Offentliganställda omfattas även av yttrandefrihet genom Europakonventionen artikel 10 som inte får begränsas av arbetsgivare i det allmänna. Offentliganställda har därmed en omfattande rätt att offentliggöra missförhållanden och framföra kritik mot arbetsgivaren i pressen, både genom svensk rätt och internationell lag.

Privatanställda däremot omfattas inte av samma skydd för yttrandefriheten, som offentliganställda gör, i förhållande till sin arbetsgivare. Yttrandefriheten i grundlag gäller inte mellan privaträttsliga subjekt och hindrar inte arbetsgivare i privat sektor att avtala om tystnadsplikter som begränsar kritikrätten. Inom privat sektor har kritikrätten etablerats i rättsordningen genom praxis. Arbetsdomstolen har hänvisat till ”den medborgerliga

---

<sup>173</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>174</sup> AD 1997 nr 57.

<sup>175</sup> Larsson (2015) s. 164.

yttrandefriheten” som stöd för privatanställdas kritikrätt och klargjort att även privatanställda har rätt att kritisera sin arbetsgivare externt.<sup>176</sup> Privatanställdas yttrandefrihet skyddas dock inte i grundlag, gentemot arbetsgivaren, och begränsas av lojalitetsplikten. Arbetsdomstolen har avvisat att artikel 10 i Europakonventionen har betydelse mellan privaträttsliga subjekt.<sup>177</sup> Vissa menar att Europadomstolen har anfört att konventionsstater även ska skydda privatanställdas yttrandefrihet för anställda på arbetsplatser som har anknytning till det allmänna, samt i vissa andra fall. I Ds 2001:9 beskrivs fallet Fuentes Bobo mot Spanien (2000-02-29) ha visat att ”vissa andra fall” kan omfatta en situation då en privat arbetstagare har kritiserat sin arbetsgivare media, inräknat pressen. Däremot klargör Westregård att Bobo Fuentes arbetsgivare inte var ett privat rättssubjekt, vilket gör att resonemanget brister. Slutligen, artikel 10 i Europakonventionen ger ett skydd för yttrandefriheten för offentliganställda i första hand. Vidare tydliggör även Lunning och Tojjer att artikeln inte har avgörande betydelse för privata rättssubjekt.<sup>178</sup>

Genom lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter har vissa privatanställda fått en lagstadgad meddelarfrihet. Den gäller för privatanställda inom skolväsen, vård eller omsorg som delvis är offentligt finansierade. Privatanställda i dessa verksamheter har numer rätt att offentligt uttrycka sig kritiskt om verksamheten i pressen, likt offentliganställda, utan att utsättas för repressalier från arbetsgivaren. Den utökade meddelarfriheten för vissa privatanställda gör att samhällsinsynen säkerhetsställs i verksamheter som är av vikt för allmännyttan. Lagregleringen kan ses som ett svar på den samhällsutveckling som råder där verksamheter som är allmännyttiga kommit att alltmer bedrivas i privat regi, snarare än en utveckling mot att samtliga privatanställda ska komma att få skydd för meddelarfriheten gentemot arbetsgivaren. För de privatanställda som inte omfattas av lagen är skyddet för kritikrätten svagare. Privatanställdas kritikrätt begränsas av lojalitets- och tystnadsplikter, då bestämmelser om dessa är överordnade yttrandefriheten i förhållande till arbetsgivaren.

Hur påverkar då lojalitetsplikten möjligheten att rikta kritik i pressen? Jo, här finns en stor skillnad mellan sektorerna. För offentliganställda genomsyrar grundlagen arbetstagares anställningsförhållande till arbetsgivaren. Yttrandefriheten ska gälla utan inskränkning, vilket innebär att lojalitetsplikten i regel inte hindrar offentliganställda att kritisera sin arbetsgivare, i

---

<sup>176</sup> Se AD 1982 nr 110 och avsnitt 4.1.1.

<sup>177</sup> Som i fallen AD 1994 nr 79 och 1997 nr 57.

<sup>178</sup> Se avsnitt 4.1

pressen exempelvis. Lojalitetsplikt för offentliganställda innebär en skyldighet att rätta sig efter arbetsgivarens beslut kring verksamheten. I JK-beslutet dnr 2721-11-30, som gällde en anställd chef vid en högskola som kritiserat sin arbetsgivare i pressen, innebär inte lojalitetsplikten ett hinder för att framföra kritiken trots den anställdas höga befattning. Europadomstolen har emellertid en något åtskiljande syn på lojalitetsplikten än vad JO har, då Europadomstolen i domar förklarar att lojalitetsplikten kan komma att begränsa offentliganställdas yttrandefrihet enligt artikel 10 i Europakonventionen.<sup>179</sup> Om en privatanställd uttalar sig kritiskt mot sin arbetsgivare är lojalitetsplikten vägledande för hur långt kritikrätten sträcker sig. Lojalitetsplikten begränsar privatanställdas kritikrätt och ju högre befattning desto större förväntan om lojalitet. En privatanställd får inte agera i syfte att skada arbetsgivaren, då det är i strid mot lojalitetsplikten. I privat sektor kan arbetsgivaren införa avtal om tystnadsplikter och företagshemligheter som arbetstagaren är skyldig att respektera. Om arbetstagaren inte gör det är det i strid mot dennes lojalitetsplikt.

Kritikrätten och lojalitetsplikten har i uppsatsen mestadels redogjorts för som två rättsprinciper som står i kontrast till varandra, de behöver dock inte alltid krocka med varandra. Att en arbetstagare framför kritik mot sin arbetsgivare eller dennes verksamhet i pressen kan tvärtom tänkas vara ett lojalt agerande i de fall arbetstagaren inte har som syfte att skada arbetsgivaren utan istället ser utvecklingspotential och förbättringsmöjligheter på arbetsplatsen. Det borde finnas ett gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagare att fort komma till rätta med missförhållanden på arbetsplatsen. Särskilt i den offentliga sektorn bör kritik som innefattar missförhållanden betraktas som ett lojalt handlande, då det rör sig om verksamheter där offentlighetsprincipen gäller. Principen innebär att det ska finnas en öppenhet kring offentliga verksamheter så att allmänheten kan ha insyn. Om en arbetstagare kritiserar ett *allvarligt* missförhållande i sin arbetsgivares verksamhet, kan det knappast tänkas vara emot hans eller hennes lojalitetsplikt. Tvärtom kan det ingå i en arbetstagares lojalitetsplikt att avslöja så pass allvarliga missförhållanden som exempelvis kan leda till skada för allmänheten. Med det sagt borde situationer där en arbetstagare framför kritik i pressen om information som avser allvarliga förhållanden inte krocka med en arbetstagares lojalitetsplikt.

För offentliganställda finns ett grundlagsstadgat repressalieskydd. De har därmed ett skydd mot att få negativa inverknings anställningen när de kritiserat sin arbetsgivare i pressen.

---

<sup>179</sup> Som i fallet Guja mot Moldavien (2008-02-12).

Myndigheter eller andra allmänna organ får enligt repressalieförbudet inte ingripa mot den som utnyttjat sin yttrandefrihet. JK och JO verkar som tillsynsmyndigheter som ska säkerhetsställa att offentliganställdas yttrandefrihet efterlevs och att repressalieförbudet följs. En arbetsgivare i offentlig sektor måste ha särskilda skäl för att en repressalie ska vara godtagbar då den grundar sig på att en arbetstagare har utnyttjat sin yttrandefrihet. Det är *effekterna* av utnyttjandet av yttrandefriheten som kan göra att arbetsgivarens åtgärd är skälig. Det finns enligt praxis visst utrymme för arbetsgivaren att vidta åtgärder då det handlar om allvarliga samarbetsvårigheter, att arbetskyldigheten inte fullgörs eller om arbetstagaren har en särskild förtroendeställning. Detta trots att Arbetsdomstolen uttalat att det ska ställas höga krav på arbetsrättsliga ingripanden som beror på att offentliganställda utnyttjat sin yttrandefrihet i grundlag.

För privatanställda däremot finns inte ett repressalieskydd inskrivet i grundlagen, i förhållande till arbetsgivaren. Då en privat arbetstagare får arbetsrättsliga ingripanden i sitt anställningsförhållande när denne kritiserat sin arbetsgivare i pressen görs en helhetsbedömning för om repressalien ska anses godtagbar. I bedömningen tas bland annat hänsyn till arbetstagarens befattning, allvaret i missförhållandet, arbetstagarens motiv, kunskapsunderlag och själva skadan som bringats arbetsgivaren genom kritiken. Vidare tar Arbetsdomstolen även hänsyn till om arbetstagaren riktat kritiken internt först så arbetsgivaren själv kunnat komma underfund med det kritiken handlar om. Ett exempel på rättsfall visar på när en arbetstagare fick svälja arbetsgivarens repressalie är utfallet i AD 1961:27. Då bedömdes den publicerade artikeln syfta till att bringa arbetsgivaren skada, vilket gjorde att avskedandet godtogs av Arbetsdomstolen. Då kritik från en arbetstagare innebär ett hot mot arbetsgivaren har rättspraxis visat att arbetsgivaren inte ska behöva godta det, som i fallet AD 1982:110. Har den anställda varit aktiv med spridning av kritiken i medier kan det påverka skyddet mot repressalier negativt. Så var det till exempel i *Samariten-målet*, AD 1997:57. Genom den nya lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter omfattas privatanställda i skolväsen, vård och omsorg som delvis finansieras med offentliga medel av ett repressalieskydd när de yttrar kritik mot arbetsgivaren i grundlagsskyddade medier, som i pressen.

I och med den nya visseblåsarlagen finns numer en distinkt lag med tydliga rekvisit för när ett repressalieskydd finns, då allvarliga missförhållanden har offentliggjorts. En arbetstagare kan i lagen utläsa när ett repressalieskydd träder i kraft. Lagen är särskilt betydelsefull för privatanställda i och med att de inte har ett grundlagsstadgat repressalieskydd då de riktat kritik i pressen. Med allvarliga missförhållanden avses händelser som är av allmänintresse, såsom



fara för liv eller skada för miljön, olägenheter som medför fängelsestraff på straffskalan eller är allvarliga på annat likvärdigt sätt. Det kan dock vara svårt för en arbetstagare att veta om missförhållandet som denne vill offentliggöra räknas in som ett allvarligt missförhållande, då det inte framgår helt tydligt vad som avses med ett allvarligt missförhållande. Det kan tänkas hämma en arbetstagares offentliggöranden om denne vill vara säker på att ett repressalieskydd kommer att finnas, särskilt gäller det privatanställda. Det kan diskuteras hur ofta det råder *allvarliga* missförhållanden i en arbetsgivares verksamhet, min uppfattning är att omständigheter som tillmäter fängelsestraff på straffskalan är sällan förekommande på arbetsplatser. Enligt min mening framstår visseblåsarlagen som tandlös, då dess tillämpningsområde verkar begränsat. Samtidigt är lagens tillkomst ett steg i rätt riktning mot Europarådets uppmaning om ett nationellt ramverk, som ger heltäckande nationella bestämmelser om skydd mot repressalier till dem som försöker skydda allmänintresset.

## 6. Slutsats

Yttrandefrihet och meddelarfrihet gäller gentemot det allmänna, där offentliga arbetsgivare räknas in. Yttrandefriheten given av grundlag ger offentliganställda en vidsträckt rätt att kritisera sin arbetsgivare i grundlagsskyddad media, såsom i pressen. Privatanställda åtnjuter inte samma kritikrätt. Det beror på att de inte har ett skydd för sin yttrandefrihet i grundlag i förhållande till sin arbetsgivare. I privat sektor har kritikrätten etablerats i rättsordningen genom rättspraxis. Arbetsdomstolen har uttalat att även privatanställda har ett skydd för yttrandefriheten gentemot sin arbetsgivare genom hänvisningar till den medborgerliga yttrandefriheten. En stor skillnad mellan sektorerna är att arbetsgivare i privat sektor inte är hindrade av grundlag att avtala om tystnadsplikter som begränsar de anställdas kritikrätt. Offentliganställda har även en rätt till yttrandefrihet genom artikel 10 i Europakonventionen. Europakonventionens principer om yttrandefrihet gäller i svensk lag och får inte begränsas av arbetsgivare i det allmänna. I Ds 2001:9 anförs att artikeln skulle kunna ha betydelse för vissa privatanställda på arbetsplatser med anknytning till det allmänna och att hur långt Sveriges skyldighet, som konventionsstat, att skydda yttrandefriheten för privatanställda i det avseendet i så fall är oklart. Diskussionen är vag enligt min mening och med säkerhet kan sägas att artikeln inte har avgörande betydelse för privata rättssubjekt. Därmed understryks att artikel 10 i Europakonventionen uttryckligen innebär ett skydd för offentliganställdas yttrandefrihet och dessutom har Arbetsdomstolen avvisat att artikeln har betydelse för privatanställdas skydd för yttrandefrihet gentemot deras arbetsgivare.

När lojalitetsplikten ställs i relation till kritikrätten får lojalitetsplikten olika innebörd i offentlig och privat sektor. I offentlig sektor får inte lojalitetsplikten vägas mot yttrandefriheten, enligt JO. Yttrandefriheten gäller fullt ut vilket innebär att lojalitetsplikten är underordnad grundlag. Utgångspunkten är att lojalitetsplikten inte hindrar kritikrätten som följs av yttrandefriheten, när en offentliganställd framför kritik mot arbetsgivaren i pressen. För privatanställda däremot begränsar lojalitetsplikten deras kritikrätt. Lojalitetsplikten är vägledande för hur långt kritikrätten sträcker sig. I privat sektor innebär lojalitetsplikten bland annat en skyldighet att beakta tystnadsplikter och att inte yppa företagshemligheter. Om en arbetstagares kritik i pressen bryter mot dessa är det i strid mot lojalitetsplikten.

Offentliganställda har ett repressalieskydd som finns stadgat i grundlag. Repressalieskyddet gör att deras anställningsförhållande är skyddat om de kritiserar sin arbetsgivare i pressen. Offentliganställda är dock inte helt immuna mot arbetsrättsliga ingripanden i anställningen. En repressalie kan vara godtagbar i vissa fall. Då är det *effekterna* av att en arbetstagare utnyttjat sin yttrandefrihet som kan ligga till grund för arbetsgivarens åtgärd. Det kan röra sig om allvarliga samarbetsvårigheter, att arbetsskyldigheten inte fullgörs eller om arbetstagaren har en särskild förtroendeställning. För privatanställda görs en helhetsbedömning för vad som kan betraktas som en godtagbar repressalie. Arbetsdomstolen tar hänsyn till arbetstagarens motiv, skadan som orsakats arbetsgivaren, om kritiken först rapporterats internt samt arbetstagarens befattning. Vad gäller repressalieskydd har visselblåsarlagens tillkomst inneburit att det numer finns ett likställt lagstadgat repressalieskydd för privat- och offentliganställda när *allvarliga* missförhållanden offentliggörs. Missförhållandet kan offentliggöras av arbetstagaren i grundlagsskyddad media, förutsatt att intern rapportering först skett, inräknat pressen. Lagen har tydliga rekvisit för när en arbetstagare omfattas av repressalieskyddet. Det kan dock tänkas vara svårt för en arbetstagare att veta vad som räknas in som ett allvarligt missförhållande. Genom lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter, omfattas privatanställda i skolväsen, vård och omsorg, vilka delvis finansieras med offentliga medel, numer av ett skydd mot repressalier från arbetsgivaren genom lag.

Det ska bli intressant att följa den fortsatta utvecklingen av kritikrätten. Kommer skillnaderna mellan offentlig- och privatanställdas kritikrätt att bestå eller minska? När kritik innefattar allvarliga missförhållanden är inte skillnaden lika stor, i och med visselblåsarlagens tillkomst som ger ett lika skydd för offentlig- och privatanställda. En framtid där arbetstagare som

offentliggör missförhållanden inte bara har ett heltäckande regelverk för repressalieskydd, vilket Europarådet uppmanar till, utan även belönas verkar långt bortom den rådande rättsstrukturen. Juristen Claes Sandgren menade i DN den 18 december 2018 att införande av ett belöningssystem vore en bra utveckling för rättssystemet. I debattinlägget föreslår Sandgren att visselblåsare ska belönas genom att de ska få en ekonomisk ersättning i vissa fall, då de tack vare sin handling hindrat ekonomiska förluster som det allmänna annars hade fått bekosta.<sup>180</sup>

---

<sup>180</sup> Dagens Nyheter, ”DN Debatt. Belöna visselblåsare som avslöjar grova ekobrott” 17 december 2018.

## Abstract

This essay compares the right of public and private employees to criticize their employer in print media. The discussion focuses on employees' legal rights to criticize, including issues of loyalty and protection from retaliation. The constitutional right to free speech is generally the guiding light for public employees. This provides the public employee with a far reaching right to criticize, and loyalty to employer gives way to the constitution. For private employees however, the demand for loyalty guides how far the right to criticize can go. The right of private employees to criticize their employer has been formed from praxis and is based in references to the civil liberty of free speech. In 2017 a new law called The Whistleblower Act was introduced. The law provides equal protection from retaliation for public and private employees when serious irregularities are exposed. When criticism is not covered by The Whistleblower Act the protection differs. The major difference being that public employees are protected by the constitution, private employees are not in their relationship to their employer.

## 7. Källförteckning

### Offentligt tryck

#### Sverige

Prop. 2016:17:31 *om stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet*

Prop. 2017/18:200 *om en ny lag om företagshemligheter*

Prop. 2015/16:128 *om ett särskilt skydd mot repressalier för arbetsgivare som slår larm om allvarliga missförhållanden*

Prop. 2009:10:81 *om skydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor*

Prop. 2017:18:49 *om ändrade mediegrundlagar*

Lagutskottets betänkande 1989/98:LU37 *om skydd för företagshemligheter*

Konstitutionsutskottets betänkande 2016/17:KU7 *om stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentlig verksamhet*

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

Ds 2001:9 *Yttrandefrihet för privatanställda*

JO- beslut Dnr 825-2009. Kan hittas genom:  
<http://www.jo.se/pagefiles/938/825-2009.pdf>

JO-beslut Dnr 4213-2016. Kan hittas genom:  
<http://www.jo.se/PageFiles/11521/4213-2016.pdf>

JK-beslut dnr 2721-11-30. Kan hittas genom:  
<https://www.jk.se/beslut-och-yttranden/2011/12/2721-11-30/#print>

## EU

Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Kan hittas genom:

[https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_SWE.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SWE.pdf)

Europeiska kommissionen. 2018. *Stärkt skydd för visselblåsare på EU-nivå*. Hämtad 2018-12-27,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0214&qid=1542200443203&from=SV>

Europeiska kommissionen. 2018. *Europeiska kommissionen föreslår ny lagstiftning för att stärka skyddet för visselblåsare i hela EU*. Hämtad 2018-01-03,

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-3441\\_sv.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3441_sv.htm)

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

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c5ea5](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c5ea5)

## Litteratur

Axberger, Hans-Gunnar. *Yttrandefrihetsgrundlagarna*. 3:e uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Danelius, Hans. *Europadomstolens domar – tredje kvartalet 2011*. SvJT, 2011.

Fahlbeck, Reinhold. *Lagen om skydd mot företagshemligheter*. 3:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2013.

Fransson, Susanne. *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*. Stockholm: Premiss, 2013.

Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils. *Grundlagarna: med tillhörande författningar*. Stockholm: Norstedt & Söners förlag, 1980.

Jareborg, Nils. *Rättsdogmatik som vetenskap*. SvJT, 2004.

Källström, Kent. Jonas, Malmberg. *Anställningsförhållandet*. 4 uppl. Uppsala: Iustus Förlag, 2016.

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

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 10:e uppl. Uppsala: Iusté, 2017.

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

Nyström, Birgitta, Edenström, Örjan och Malmberg, Jonas. *Nedslag i den nya arbetsrätten*. 1 uppl. Malmö: Liber, 2012.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts juridik, 2002.

Sandgren, Claes. *Om empiri och rättsvetenskap*, JT nr 96, 1995.

Viklund, Lars. Den medborgerliga yttrandefriheten för privatanställda. 641–654, i Kerstin Ahlberg (red). *Vänbok till Ronnie Eklund*. Uppsala: Iustus förlag, 2010.

Westregård, Annamaria. *Recension av Per Larsson, Skyddet för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie* (ak. avh.), Jure Förlag AB, 2015. JT nr 16 häfte 4, 2015.

## **Rättsfallsförteckning**

### **Arbetsdomstolen**

AD 1961 nr 27

AD 1978 nr 89

AD 1982 nr 110

AD 1991 nr 106

AD 1994 nr 79

AD 2003 nr 51

## **Europadomstolen**

Heinisch mot Tyskland, dom den 21 juli 2011 i mål nr 28274/08

Guja mot Moldavien, dom den 12 februari 2008 i mål nr 14277/04

Fuentes Bobo mot Spanien, dom den 29 februari 2000 i mål nr 39293/98

Palomo Sanchez m.fl. mot Spanien, dom den 12 september 2011 i mål nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06

## **Övriga källor**

### **Artiklar**

Lag & Avtal. 2016 ”Regeringen vill stärka skyddet för visselblåsare” av Lena Gunnars.

Hämtad 2018-11-08,

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/regeringen-vill-starka-skyddet-for-visselblasare-6551324>

Sydsvenskan. 2018. ”Debattinlägg: Visselblåsaren hyllas i högtidstalen, men i verkligheten straffas ofta deras höga moral. Sverige bör införa ett rättssystem som ger visselblåsare ett bättre stöd” av Gunnar Johansson. Hämtad 2018-12-10,

[https://www.sydsvenskan.se/2018-12-09/visselblasare-hyllas-i-hogtidstalen-men-i-  
verkligheten-straffas-ofta-deras-hoga-moral--sverige-bor-infora-ett-rattssystem-som-ger-  
visselblasare-ett-battre-stod](https://www.sydsvenskan.se/2018-12-09/visselblasare-hyllas-i-hogtidstalen-men-i- verkligheten-straffas-ofta-deras-hoga-moral--sverige-bor-infora-ett-rattssystem-som-ger-visselblasare-ett-battre-stod)

Dagens nyheter. 2018. ”DN Debatt. Belöna visselblåsare som avslöjar grova ekobrott” av Claes Sandgren. Hämtad 2018-12-28,

<https://www.dn.se/debatt/belona-visselblasare-som-avslojar-grova-ekobrott/>

### **Internetkällor**

Myndigheten för press, radio och tv. 2018. *Databasanmälan*. Hämtad 2018-12-28,

<https://www.mpr.se/sv/att-sanda/internetpublicering/databasanmalan/>