

Privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen

Författare

Evelina Ahlgren och Felix Samuelsson

Handelsrätt: Kandidatuppsats - arbetsrätt

HARH16

HT 2022

Handledare:

Annamaria Westregård

Antal ord exkl. fotnoter:

10 413



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod och material	11
1.5 Disposition	14
2. Yttrandefrihet	15
2.1 Europakonventionen	15
2.1.1 Europadomstolens praxis	15
2.1.2 Drittwirkung	16
2.2 Lissabonfördraget och EU:s rättighetsstadga	17
2.3 Yttrandefrihet för arbetstagare i privat sektor enligt svensk grundlag	17
2.4 Sammanfattning	18
3. Visselblåsning - offentliggöra information	19
3.1 Europaparlamentet och rådets direktiv 2019/1937	19
3.2 Visselblåsarlagen	19
3.2.1 Offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen	20
3.3 Sammanfattning	22
4. Kritik rätt	24
4.1 Sammanfattning	26
5. Inskränkningar i rätten att offentliggöra information om arbetsförhållanden	27
5.1 Lojalitetsplikt	27
5.2 Tystnadsplikt	28
5.2.1 Explicit tystnadsplikt	28
5.2.2 Implicit tystnadsplikt	28
5.3 Lagen om företagshemligheter	29
5.4 Sammanfattning	31
6. Analys	32
6.1 Inledning	32
6.2 Begreppet "missförhållande"	32
6.3 Tillvägagångssätt vid offentliggörande	35
6.4 Innebörden av skyddet mot repressalier	37
6.5 Artikel 10 och Drittwirkung	39
7. Sammanfattning och slutsatser	41
8. Källförteckning	44

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)
EU	Europeiska unionen
EUSGR	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LFH	Lag (2018:558) om företagshemligheter
p.	Punkt
RF	Regeringsformen (1974:152)
prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
VBL	Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (Visselblåsarlagen)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

Definitioner

Visselblåsare: benämning på person som säger ifrån, ofta till massmedier eller kontrollorgan, om den upptäcker oegentligheter (sådan som är olagligt, oetiskt eller olämpligt) i myndigheter, företag eller samhället i övrigt.¹

Rapportering: muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om överträdelser.²

Rapporterande person: den som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar den [...].³

Verksamhetsutövare: i privat verksamhet en fysisk eller juridisk person och i allmän verksamhet en statlig förvaltningsmyndighet, domstol eller kommun.⁴

Offentliggörande: att göra information om överträdelser tillgänglig för allmänheten.⁵

Det allmänna: stat, kommun och deras anställda.⁶

Repressalie: hämndaktion, av arbetsrättslig karaktär, vanligtvis av mindre hedervärda skäl.⁷

¹ Nationalencyklopedin. *visselblåsare*. Nationalencyklopedin. u.å.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/visselbl%C3%A5sare> (Hämtad 2022-12-10).

² Direktiv 2019/1937. *Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten*, s. 20.

³ 1 kap. 8 § SFS 2021:890. *Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*, (VBL).

⁴ 1 kap. 8 § VBL.

⁵ Direktiv 2019/1937, s. 20.

⁶ Nationalencyklopedin. *det allmänna*. Nationalencyklopedin. u.å.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/det-allm%C3%A4nna> (Hämtad 2022-12-09).

⁷ Nationalencyklopedin, *repressalie*. Nationalencyklopedin. u.å.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/repressalie> (Hämtad 2022-12-19).

Sammanfattning

I takt med samhällsutvecklingen och som en följd av att Europeiska unionens utfärdade *visselblåsardirektivet* har begreppet visseblåsning etablerats som en del av arbetsrätten, såväl internationellt som nationellt, och genomförandet av direktivet resulterade i att en ny visseblåsarlag utformades i den svenska rätten. För privatanställda som inte, inom anställningen, åtnjuter skydd av den grundlagsstadgade yttrandefriheten ger denna nya lag ett tydligt skydd mot repressalier vid offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen. I tillägg till denna nya lag finns även andra regleringar och rättsprinciper som antingen kan möjliggöra för, eller inskränka, rätten för privatanställda att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen.

I denna uppsats redogörs för vilka dessa regleringar och rättsprinciper är, hur de är tillämpliga i den privata sektorn samt hur de förhåller sig till varandra. Med ansats i den rättsdogmatiska metoden och de vedertagna rättskällorna presenteras gällande rätt avseende möjligheter och begränsningar för en privatanställd att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. I analysen förs en diskussion kring spänningsfältet mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen, vilka komponenter som utgör ett offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen samt hur Europadomstolens praxis rörande Europakonventionen artikel 10 eventuellt kan få inverkan på det privaträttsliga anställningsförhållandet. Avslutningsvis dras slutsatsen att rätten att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen är vidsträckt samtidigt som den i vissa hänseenden inskränks till förmån för arbetsgivarens intressen.

Nyckelord: *offentliggörande, visseblåsning, missförhållande, tillvägagångssätt, skydd mot repressalier, Europakonventionen, privat sektor*

1. Inledning

1.1 Bakgrund

År 1989 blev USA det första landet att stifta ett enskilt skydd för visseblåsare och sedan dess har allt fler länder gjort detsamma, samtidigt som uppmaningar och krav på skydd för visseblåsare fått en starkare ställning i internationella rättsakter. Anledningen till att begreppet visseblåsare fick fäste i Europa är mest troligt på grund av samhällsutvecklingen som medverkat till ett behov av ett både beskrivande och lättbegripligt begrepp.⁸

I Sverige regleras yttrandefrihet i grundlagen, och som en av fyra grundlagar fyller yttrandefriheten en viktig funktion i ett demokratiskt svenskt samhälle.⁹ Vad som däremot framgår av YGL är att det bara är gentemot det allmänna varje person är skyddad. Följaktligen är enbart personer i offentliga anställningar, inom ramen för anställningsförhållandet, inbegripna i denna formulering. Emellertid, mellan åren 1987 och 2021, ökade antalet privatanställda i större utsträckning än antalet offentliganställda, som istället minskade i andel.¹⁰ Inom den privata sektorn finns således ett ökat behov av annan reglering kring yttrandefrihet eftersom grundlagens omfång inte inkluderar enskilda personer i förhållande till varandra.¹¹

Ett begrepp som är starkt kopplat till idén om yttrandefrihet är visseblåsning.¹² Det står oklart när begreppet kom till Sverige men det kan konstateras att begreppet har fått starkare fäste i samhällsdebatten på senare tid.¹³ Visseblåsning innebär att en person rapporterar om oriktigheter eller missförhållanden offentligt till massmedia eller externt till myndigheter som utövar tillsyn i syfte att belysa dessa omständigheter inför allmänheten eller myndigheter.¹⁴ År 2019 utfärdade Europaparlamentet och rådet det så kallade visseblåsardirektivet¹⁵ som ett

⁸ SOU 2014:31. *Statens offentliga utredningar från Arbetsmarknadsdepartementet*
Visseblåsare - Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, s. 55.

⁹ Sveriges Riksdag. *Grundlagarna*. Sveriges Riksdag. 2022.

<https://www.riksdagen.se/sv/sa-funkar-riksdagen/demokrati/grundlagarna/> (Hämtad 2022-11-22).

¹⁰ Ekonomifakta. *Privat och offentlig sysselsättning*. Ekonomifakta. 2021.

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/sysselsattning/privat-och-offentlig-sysselsattning/> (Hämtad 2022-11-23).

¹¹ SFS 1991:1469. *Yttrandefrihetsgrundlag*. (YGL); Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Iustus, Uppsala, 2022, s. 280.

¹² Nationalencyklopedin. *Visseblåsare*. Nationalencyklopedin. u.å.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/vissebl%C3%A5sare> (Hämtad 2022-11-16).

¹³ SOU 2014:31, s. 55.

¹⁴ Nationalencyklopedin. *Visseblåsare*. Nationalencyklopedin. u.å.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/vissebl%C3%A5sare> (Hämtad 2022-12-06).

¹⁵ Direktiv 2019/1937.

resultat av att visselblåsare inte sällan avskräcks från att larma om missförhållanden på arbetsplatsen eftersom det finns en rädsla för repressalier.¹⁶ Syftet med direktivet är att underlätta för medlemsstaterna att reglera hanteringen av efterlevnaden av unionsrätten och dess bestämmelser.¹⁷ I direktivet läggs det tonvikt vid att det, för bevarandet av demokratin och dess principer, är oumbärligt med ett skydd för yttrandefrihet i allmänhet och offentliggöranden i synnerhet.¹⁸

Studier som genomförts inom ramen för Europeiska unionens medlemsstater anför att svenskars förtroende till kulturen på arbetsplatsen är sämre än i många andra länder.¹⁹ En visselblåsarfunktion som ger ökad transparens på arbetsplatsen och stärkt skydd för arbetstagare kan potentiellt resultera i ökat förtroende för arbetsgivaren och arbetsplatsen. För att implementera bestämmelserna som följde av direktivet införlivades VBL i svensk lagstiftning år 2021. I denna lag regleras bland annat möjligheterna för en rapporterende person att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen.²⁰ Denna typ av rapportering är en viktig funktion för personer i och runt verksamheter, då oegentligheter i form av missförhållanden på arbetsplatsen inte är ovanligt.²¹ En vanlig uppfattning är att visselblåsning är till nackdel för en arbetsgivare i ond tro, däremot finns det fog att anta att ett synliggörande av sådant som kan innebära en negativ inverkan på verksamheten även bör ligga i arbetsgivarens intresse.²² Även om det numera finns en reglering i lagtext gällande denna typ av förfarande, finns även kritikrätten som istället har sin grund i rättspraxis.²³

VBL och kritikrätten utgör skydd för rapporterende personer respektive arbetstagare²⁴, men det finns även inskränkningar som syftar till att skydda arbetsgivaren. Principen om lojalitet, tystnadsplikten och LFH utgör alla olika former av skydd till förmån för arbetsgivaren.²⁵ Således kan dessa ses som inskränkningar av både skyddet som rapporterende personer besitter enligt VBL och rätten för en arbetstagare att kritisera sin arbetsgivare. Vidare är lojalitetsplikten ett implicit rättesnöre som följer av anställningsavtalet, samtidigt som den tar

¹⁶ Direktiv 2019/1937, skäl 1.

¹⁷ Direktiv 2019/1937, artikel 1.

¹⁸ Prop. 2020/2021:193. *Genomförande av visselblåsardirektivet*, s.127.

¹⁹ Painter, I. (2022-02-01). *Whistleblowing in Europe: Key Insights for 2022* Webinar. Navex.com. <https://www.navex.com/blog/article/whistleblowing-in-europe-key-insights-for-2022-webinar/> (Hämtad 2022-11-25).

²⁰ Prop. 2020/2021:193, s. 236; 4 kap. 9 § VBL.

²¹ Larsson, Per, *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet: en konstitutionell och arbetsrättslig studie*, Jure, Diss. Stockholm : Stockholms universitet, 2015, Stockholm, 2015, s.17.

²² Larsson (2015), s. 18.

²³ Larsson (2015), s. 193; Källström & Malmberg (2022), s. 282.

²⁴ 1 kap. 8 § VBL; AD 1982 nr 110.

²⁵ Lojalitetsplikt; Tystnadsplikt; Lag om företagshemligheter (LFH).

sin utgångspunkt praxis.²⁶ Tystnadsplikten kan även den, om inte annat följer av lag eller avtal, vara implicit och formas av praxis.²⁷ Sålunda äger lojalitetsplikten och tystnadsplikten stort inflytande över relationen arbetsgivare och arbetstagare emellan.

Till följd av att grundlagarna inte direkt skyddar anställda inom privat sektor tillerkänns de ovan nämnda regleringar och rättsliga principer större betydelse än vad de gör i den offentliga sektorn. Således blir samspelet mellan arbetsgivarens och arbetstagarens skydd en relevant aspekt att ta hänsyn till i frågan hur rätten för en arbetstagare att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen ser ut. Detta samspel kan ses som ett ständigt aktuellt spänningsfält där arbetsgivarens och arbetstagarens intresse ställs mot varandra i syfte att skapa harmoni och balans på arbetsplatsen.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att analysera vilken rätt en privatanställd arbetstagare har att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Vidare är syftet att reda ut innebörden av begreppet missförhållande, vilket skydd mot repressalier en anställd i privat sektor har vid ett offentliggörande samt vilka krav på tillvägagångssätt vid offentliggörandet som finns uppställda. Dessa tre komponenter tillsammans utgör grunden för vad rätten att offentliggöra information om missförhållanden innebär. I syfte att ge ett svar på uppsatsens forskningsfrågor kommer en analys och jämförelse göras av arbetstagares och arbetsgivares perspektiv och intresse på arbetsmarknaden. En analys kommer även genomföras i syfte att undersöka hur arbetsrättsliga regleringar förhåller sig till varandra avseende rätten för en privatanställd att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Utöver vad som nu anförts har uppsatsen till syfte att reda ut vilken tillämpning Europakonventionens artikel 10, som avser yttrandefrihet, har eller eventuellt kommer att ha i privaträttsliga anställningsförhållanden. Även om artikel 10 saknar tillämplighet på det privaträttsliga anställningsförhållandet i nuläget kan Europadomstolens praxis i framtiden få inflytande över privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen.

²⁶ Larsson (2015), s. 180; Källström & Malmberg (2022), s. 270; AD 1998 nr 101.

²⁷ Schmidt, Folke, Löntagarrätt, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994, s. 261.

Uppsatsen syftar således till att besvara följande frågeställning:

- Vilken rätt har privatanställda att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen?

För att kunna besvara den huvudsakliga frågeställningen kommer följande fyra delfrågor att besvaras med utgångspunkt i de regleringar som är relevanta för svaren på varje enskild fråga:

- Vad innebär begreppet "missförhållande" enligt VBL, LFH, kritikrätten och den grundlagsskyddade yttrandefriheten samt hur förhåller sig dessa regleringar till varandra?
- Vilken innebörd får eventuellt reglerade tillvägagångssätt enligt VBL, kritikrätten, LFH och lojalitetsplikten för privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen?
- Vilket skydd mot repressalier åtnjuter en privatanställd vid offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen enligt VBL, LFH, kritikrätten, den grundlagsfästa yttrandefriheten och tystnadsplikten?
- Vilken eventuell tillämpning har Europakonventionens artikel 10 på det privaträttsliga anställningsförhållandet avseende offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen?

1.3 Avgränsningar

Med hänsyn till uppsatsens omfattning, och för att kunna ge ett välgrundat svar på frågeformuleringarna, är uppsatsen avgränsad i den mening att offentliggörande är den enda metoden för rapportering som behandlas. Med grund i samma bedömning har arbetet även avgränsats till att redogöra för arbetstagare inom den privata sektorns rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Sålunda har arbetstagare inom offentlig sektor samt privata verksamheter som finansieras med offentliga medel exkluderats. Verksamhetsutövarens och arbetsgivarens perspektiv används enbart som en jämförelsepunkt till resonemangen i analysen, och i förlängningen besvarandet av frågeformuleringarna. Vidare, för att ramen för frågeformuleringarna ska hållas, kommer yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten enbart att behandlas inom ramen för anställningsförhållandet och med hänsyn till vilka skyldigheter arbetstagaren har gentemot sin arbetsgivare. Dessutom är en del arbetsrättsliga regleringar semidispositiva vilket medför

möjligheten till avvikande regleringar.²⁸ Kollektivavtalsregleringar har dock avgränsats bort med beaktande av arbetets omfattning.

Intresset för formuleringen av huvudfrågan har sin grund i den nya visseblåsarlagen från år 2021 där begreppet “missförhållande” är centralt.²⁹ En distinktion har därför gjorts och uppsatsen undersöker enbart frågeformuleringarna med utgångspunkt i detta begrepp. Om arbetstagare i privat sektor skulle kunna offentliggöra information som inte inbegrips i begreppet lämnas det utanför slutsatsen. Vad som nu anförs är orsaken till att meddelarfrihet inte är relevant för sammanhanget. Därtill utreds och analyseras frågeformuleringarna utifrån regleringar kring tillvägagångssätt samt det skydd som arbetstagare tillförsäkras. Detta för att visa på betydelsefulla faktorer och skapa en verklighetsförankrad bild av rättsläget, samtidigt som arbetets omfång tillgodoses.

Eftersom VBL har sin grund i ett EU-direktiv har även unionsrätten aktualiserats i viss mån. Däremot, till följd av att det är privat sektor på den svenska arbetsmarknaden som undersöks, har sådan reglering som inte har anknytning till den svenska visseblåsarlagen avgränsats bort. Fortsatt berör visseblåsarledirektivet flertalet rättsområden, däribland dataskyddslagstiftning.³⁰ I denna uppsats tas enbart i beaktande offentliggörande vid missförhållanden på arbetsplatsen för att skapa en förståelse för hur EU-direktivet haft inverkan på den svenska arbetsrätten.

1.4 Metod och material

För att besvara uppsatsens frågeformuleringar kommer flertalet metoder kombineras. Den rättsdogmatiska metoden, som kan ses som grunden till den juridiska metoden, används i första hand för att fastställa gällande rätt (*de lege lata*) genom att söka svar i de traditionella rättskällorna, vilka utgörs av lagar, förarbeten, praxis, doktrin och eventuellt andra rättskällor.³¹ Rättskällorna, som de nu presenterats, är ordnade enligt den normhierarki som måste tas i beaktande för att tillförlitligheten vid besvarandet av uppsatsens frågeformuleringar ska upprätthållas. Mest betydelse ska således lagar tillerkännas, följt av förarbeten, praxis och doktrin i inbördes ordning. Risken för att tillförlitligheten rubbas

²⁸ Se bl.a. kap 1 7 § VBL.

²⁹ 1 kap. 2 § VBL.

³⁰ Direktiv 2019/1937.

³¹ Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Upplaga 2, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2021. s. 159.

genom att en rättskälla tillmäts fel tyngd i förhållande till de övriga är stor om det inte fästs avseende vid denna hierarki.³²

Dessutom har vikten att förhålla sig objektiv en stor betydelse för att tillförlitligheten ska bli desto större³³, och av denna anledning kommer subjektiva resonemang understrykas med tydlighet. Vidare kan, med stöd i rättsdogmatiken, en diskussion föras kring förändringspotential avseende gällande rätt och dess eventuella problem (*de lege ferenda*).³⁴ Denna uppsats tar sikte på att fastställa gällande rätt men innehåller även resonemang om en framtidsutsikt vad gäller tillämpning av artikel 10 i EKMR på privat sektor. Möjligheterna för att skapa en kvalitativ analys blir större genom att ha en konkret frågeformulering samt genom att ha undersökt rättskällorna på ett riktigt vis.³⁵

Det är av stor betydelse att ta hänsyn till rättskällehierarkin vid analys av rättsvetenskapen. Material som kommer att användas som underlag för analysen tar därför fäste i de ovan nämnda rättskällorna. Lagen som rättskälla har en given auktoritet och vid fastställandet av gällande rätt kommer grundlagar och andra relevanta lagar tas i beaktning för att sedan kompletteras av en mer djupgående förståelse som grundas i förarbeten till dessa lagar, doktriner i form av rättsvetenskaplig litteratur och praxis.³⁶ I denna uppsats kommer tonvikt läggas vid lag och förarbeten avseende VBL eftersom regleringen inte varit föremål för prövning i domstol ännu, och att det därför inte finns någon praxis på området samt att urvalet doktrin är tämligen begränsat. Även om praxis finns kopplat till LFH kommer det inte tilldelas någon större vikt eftersom lagen och dess förarbeten är omfattande och har en överordnad plats i rättskällehierarkin, samt att adekvat material kunnat fastställas med hjälp av dessa rättskällor. Praxis och doktrin kommer att tillmätas mer tyngd i regleringar där det finns en avsaknad av lagtext, det vill säga vad gäller kritikerätten, lojalitetsplikten och till viss del tystnadsplikten.³⁷ Vidare avseende praxis i svensk rätt kommer enkom domar som avgjorts i AD att redogöras för. AD har formell auktoritet eftersom det är högsta instans för arbetsrättsliga tvister.³⁸ Ytterligare en faktor som tagits hänsyn till vid urvalet av rättspraxis är huruvida de nämnts i vedertagna doktriner eller inte. Fortsatt har prejudicerande domar

³² Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018 s. 33.

³³ Nääv & Zamboni (2018), s. 45.

³⁴ Nääv & Zamboni (2018), s. 36.

³⁵ Papadopoulou & Skarp (2021), s. 133 f.

³⁶ Nääv & Zamboni (2018), s. 28.

³⁷ Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003, s. 31.

³⁸ Nääv & Zamboni (2018), s. 28; 1 och 4 §§ SFS 1974:371. *Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister*.

premierats för att dessa utgör grunden för till exempel kritikrätten som inte regleras i lagtext och är således enkom praxisbaserad.

Utöver den rättsdogmatiska metoden aktualiseras även EU-rättslig metod i en del av denna uppsats då visseblåardirektivet kommer ur EU-rätten. Denna rätt är fristående från andra metoder samt har unika kännetecken och egna rättskällor.³⁹ EU-rättens rättskällor i inbördes hierarkisk ordning är:

- Primärrätt (de grundläggande fördragen).
- EU:s stadga om grundläggande rättigheter.
- Allmänna rättsprinciper.
- Avtal som unionen ingått med tredje land eller internationella organisationer.
- Bindande och icke bindande sekundärrätt (antagna enligt fördragen).
- EU-domstolen och tribunalens rättspraxis.
- Förarbeten.
- Generaladvokatens förslag till avgörande.
- Doktrin.
- Ekonomiska teorier.⁴⁰

Vad gäller tolkningen av en rättsregel har direktivet tolkningsföreträde framför nationella tolkningar i förarbeten. Detta innebär i praktiken att den traditionella rättshierarkin som finns i Sverige tvingas ge vika till förmån för EU-rätten⁴¹ vilket med koppling till uppsatsen innebär att visseblåardirektivet har företräde framför VBL. Fortsatt är EKMR att betrakta som en allmän rättsprincip inom EU-rätten⁴² vilket gör att även denna har företräde för nationell lagstiftning. En utmaning som följer av denna metod är att implementerande medlemsstater måste säkerställa att nationell lagstiftning fungerar i symbios med den EU-rättsliga originaltexten och att innebörden av begrepp liknar varandra så mycket som möjligt i alla olika språk.⁴³

³⁹ Papadopoulou & Skarp (2021), s. 163.

⁴⁰ Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011, s. 40.

⁴¹ Papadopoulou & Skarp (2021), s. 163 f.

⁴² Artikel 52-53 *Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna* (EUSGR); Artikel 6 Europeiska unionens officiella tidning. *Lissabonfördraget*. C 306. 2007.

⁴³ Papadopoulou & Skarp (2021), s. 164.

1.5 Disposition

Inledningsvis kommer gällande rätt att undersökas i syfte att skapa en rättsvetenskaplig grund att utgå från när analys och slutsats sedan ska framföras. Delen som framställer gällande rätt är uppdelad i fyra kapitel, där varje kapitel inleds generellt och omfattande för att sedan avslutas med en sammanfattning i syfte att smalna av blickfånget och centrera den mot uppsatsens frågeställning. Under rättsutredningens första rubrik presenteras bredare och mer allomfattande regleringar såsom Europakonventionen, Lissabonfördraget och svensk grundlag. Därefter framhålls nationell, lagstiftad, reglering för att slutligen smalnans av ytterligare och belysa kritikrätten, vilken inte har något explicit lagstöd. Dessa tre inledande rubriker redogör för de möjligheter till offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen som arbetstagare har, vilket förklarar varför vardera en av dem fått en central del i uppsatsen. Vidare följer en rubrik vars syfte är att fungera som ett paraply för de underrubriker som följer, och som inskränker arbetstagarens rätt att offentliggöra information. Inskränkningarna utgörs av tystnadsplikten, lojalitetsplikten samt LFH och dessa är samlade under denna rubrik för att läsaren enkelt ska kunna se dess gemensamma nämnare. Dispositionen av varje inskränkande reglering är utformad på samma sätt som de regleringar som möjliggör offentliggörande, det vill säga en bredare inledande del som mynnar ut i en sammanfattning med en mer preciserad relevans.

Analysdelen är uppdelad utifrån uppsatsen tilltänkta syfte. Varje rubrik i denna del ämnar analysera delfrågorna, var och en för sig, med en avslutande sammanfattande slutsats. Dispositionen avseende delfrågorna i analysen är konstruerad i syfte att framhålla beståndsdelarna av rätten att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen och belysa hur processen av ett offentliggörande kronologiskt kan se ut i praktiken. Dessa sammanfattningar, tillsammans med de sammanfattningarna från rättsutredningen, används sedan som underlag till uppsatsens slutsats där huvudfrågan besvaras.

2. Yttrandefrihet

2.1 Europakonventionen

I egenskap av medlemsland i Europeiska unionen är Sverige förpliktad att efterleva det som framhålls i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR).⁴⁴ På grundval av att det är ett folkrättsligt instrument förpliktas staten att följa de fri- och rättigheter som framgår av konventionens artiklar till förmån för individen.⁴⁵ Mer precist kan det konstateras att Europakonventionen som utgångspunkt endast är tillgänglig för individer i förhållande till det allmänna.⁴⁶ Av första punkten i artikel 10 framgår att varje individ har rätt att fritt yttra sig utan inblandning av offentliga myndigheter. Vidare kan det av andra punkten i artikel 10 utläsas vilka ändamål som på ett berättigat sätt kan begränsa yttrandefriheten.⁴⁷ Europadomstolens praxis beträffande yttrandefrihet är nästintill enbart knuten till tillämpningsområdet av artikel 10 samt huruvida de begränsningar som finns i konventionsstaterna möter de krav som uppställs eller inte.⁴⁸

2.1.1 Europadomstolens praxis

Europadomstolen kan i enlighet med artikel 34 i EKMR endast pröva mål som är riktade mot staten, och av denna anledning har det inte utvecklats någon allmän lära gällande Europakonventionens tillämplighet mellan enskilda.⁴⁹ Vid avgörandet av flertalet mål har det gjorts uttalanden som ålägger konventionsstater ansvar att säkerställa konventionens fri- och rättigheter även i förhållandet mellan enskilda. Rommelfanger var det första avgörandet i Europadomstolen där yttrandefriheten i ett anställningsförhållanden mellan två privata rättssubjekt uppmärksammades⁵⁰ och Guja mot Moldavien var det första renodlade fallet om visseblåsning i Europadomstolen.⁵¹ I målet mellan Fuentes Bobo och spanska staten hävdade spanska staten att det berörda företaget som Bobo avskedats från var förpliktad att följa privaträttsliga bestämmelser och att staten av denna anledning inte kunde åläggas ansvar.

⁴⁴ Artikel 10 *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna* (EKMR).

⁴⁵ Larsson (2015), s. 77.

⁴⁶ Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002, s. 297.

⁴⁷ Artikel 10 EKMR.

⁴⁸ Larsson (2015), s. 51.

⁴⁹ Larssons (2015), s. 66.

⁵⁰ Larsson (2015), s. 66 ff.

⁵¹ Larsson (2015), s. 55.

Europadomstolen ogillade statens talan och menade att förhållandet var av offentlighetsrättslig karaktär eftersom företaget var statligt ägt. Således hade artikel 10 och dess horisontella effekt ingen direkt påverkan på domslutet i det berörda fallet. Trots detta uppmärksammade Europadomstolen återigen i domskälen att artikel 10 inte enbart är tillämplig i offentlighetsrättsliga mål utan även i vissa fall privaträttsliga mål mellan enskilda rättssubjekt.⁵² Detsamma gjordes år 2011 i målen *Heinisch mot Tyskland* och *Sánchez* med flera mot Spanien.⁵³ Ett litet men betydelsefullt tillägg är att det skydd som Europakonventionen tillförsäkrar arbetstagare som slagit larm om oriktiga uppgifter enbart gäller om personen i fråga gjort det i god tro.⁵⁴

2.1.2 Drittwirkung

Var och en av artiklarna måste tillerkännas Drittwirkung av nationell domstol för att konventionens bestämmelser ska kunna tillämpas mellan enskilda. Om så sker kan det inte antas att bestämmelserna automatiskt tillämpas på samtliga fall som lyfts till domstol.⁵⁵ Europakonventionens horisontella effekt, det vill säga Drittwirkung, i svensk rätt fick genomslag i AD 1998 nr 17 där artikel 8 om skydd för privat- och familjeliv tillämpades mellan två enskilda rättssubjekt.⁵⁶ Det står ännu oklart om artikel 10 har haft, eller kommer få, betydelse i svensk rätt gällande avgöranden som rör privatanställdas yttrandefrihet.⁵⁷ I AD 1997 nr 57 gjorde domstolen gällande att analog tillämpning av konventionen inte skulle göras eftersom Europadomstolens praxis talat för att kränkning enbart kan uppges i förhållande till det allmänna.⁵⁸ Detta påstående var dock direkt felaktigt eftersom Europadomstolen i *Rommelfangermålet* år 1989 anmärkt att regleringen av yttrandefriheten i Europakonventionen kan ha betydelse även i privat sektor. Målet handlade om en läkare på ett katolskt sjukhus som blivit avskedad efter att ha uttryckt sig om aborträtten på ett sätt som stod i strid med den katolska tron. Efter avvägning mellan parternas intresse hävdade domstolen att den katolska läkaren varit berättigad sin yttrandefrihet.⁵⁹ När Facebook-fallet sedan avgjordes 2012 anmärkte AD att artikel 10 i konventionen i vissa fall ska tillämpas

⁵² *Fuentes Bobo mot Spanien* (2000-02-29).

⁵³ *Heinisch mot Tyskland* (2011-07-21); *Sánchez m.fl. mot Spanien* (2011-09-12).

⁵⁴ Larsson (2015), s. 213.

⁵⁵ Westregård (2002), s. 290 ff.

⁵⁶ AD 1998 nr 17 (*Samariten*); AD 2012 nr 25 (*Facebookfallet*).

⁵⁷ Larsson (2015), s. 76.

⁵⁸ AD 1997 nr 57.

⁵⁹ Larsson (2015), s. 68 och 76.

mellan arbetsgivare och arbetstagare. Trots detta uttalande är det ännu oklart vilken betydelse AD:s uppmärksammande av Europadomstolens praxis haft för utfallet.⁶⁰

2.2 Lissabonfördraget och EU:s rättighetsstadga

I artikel 6.1 i Lissabonfördraget framgår det att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EKMR) ska erkännas av EU och även vara rättsligt bindande.⁶¹ EU:s rättighetsstadga ska enligt samma artikel tillskrivas samma rättsliga betydelse som fördragen.⁶² I artikel 11 i EUSGR framhålls rättigheten till yttrandefrihet för varje person, utan myndigheters involvering.⁶³ Liknande rättigheter avseende yttrandefriheten ska även unionen förhålla sig till i och med anslutandet till EKMR, vars artiklar ska införlivas som allmänna principer i unionsrätten.⁶⁴ I förhållande till EKMR ska EUSGR ha ett minst lika långtgående skydd, om inte starkare.⁶⁵

2.3 Yttrandefrihet för arbetstagare i privat sektor enligt svensk grundlag

Av 2 kap. 1 § RF framgår att det med yttrandefrihet avses "frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor".⁶⁶ Därtill konstateras det att paragrafens bestämmelser gäller var och en i förhållande till det allmänna.⁶⁷ En konsekvens av att RF endast skyddar individen gentemot det allmänna är att anställda i privat sektor, i förhållande till sin arbetsgivare, inte inbegrips.⁶⁸ Vidare reglering återfinns i grundlagarna där TF reglerar yttrandefriheten i skrift och YGL reglerar detsamma i övrig media.⁶⁹ Likt bestämmelserna i RF framgår av såväl TF som YGL att individen är skyddad gentemot det allmänna⁷⁰ vilket innebär att privatanställda inte är skyddade i sitt anställningsförhållande.⁷¹ Detta innebär att privatanställda inte har ett lika starkt skydd

⁶⁰ AD 2012 nr 25.

⁶¹ Förklaringar om bestämmelser i fördragen, s. 249 p 1. Lissabonfördraget.

⁶² Artikel 6 p. 1 Lissabonfördraget.

⁶³ Artikel 11 EUSGR.

⁶⁴ Artikel 6 p. 2-3 Lissabonfördraget.

⁶⁵ Artikel 52 p. 3 EUSGR.

⁶⁶ 2 kap. 1 § SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform.* (RF).

⁶⁷ 2 kap. 1 § RF.

⁶⁸ AD 1991 nr 45.

⁶⁹ Ds 2001:9. *Yttrandefrihet för privatanställda.* s. 17 f.

⁷⁰ 1 kap. 1 § YGL; 1 kap. 1 § SFS 1949:105. *Tryckfrihetsförordning.* (TF).

⁷¹ Ds 2001:9, s. 26.

gentemot sin arbetsgivare som de offentligt anställda, och att behovet av annan reglering i form av VBL således är större.

2.4 Sammanfattning

Sverige är förpliktigad att efterleva Europakonventionen med anledning av sitt medlemskap i EU. Det är däremot endast mot det allmänna en enskild är tillförsäkrad yttrandefrihet enligt konventionen, vilket medför att andra regleringar behöver finnas för att privatanställda ska tillförsäkras ett skydd som är likvärdigt offentliganställdas. Fortsatt framgår av domar från Europadomstolen att artikel 10 även kan göras gällande mellan enskilda, vilket kan komma att påverka nationella domstolars bedömning i framtiden. Vidare, eftersom det är Europeiska unionen som utfärdar direktiv, måste det grundläggande skyddet för mänskliga rättigheter som framgår av EKMR indirekt inbegripas i direktivets artiklar. Därtill finns det inget i nationell grundlagstiftning som ger privatanställda yttrandefrihet inom ramen för anställningsförhållandet, vilket således talar för att annan reglering krävs för att ett offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen ska komma i fråga.

3. Visselblåsning - offentliggöra information

3.1 Europaparlamentet och rådets direktiv 2019/1937

I EU-direktiv 2019/1937, även kallat visselblåsardirektivet, som publicerades i november 2019⁷² fastställdes miniminormer i avsikt att stärka skyddet för personer som rapporterar om missförhållanden som överträder unionsrätten. Då visselblåsning kan betraktas som en del av yttrandefriheten får EU:s anslutning till EKMR betydelse i utformningen av direktivet. Anledningen till detta är att de grundläggande rättigheterna enligt konventionen och EU:s rättighetsstadga måste tas hänsyn till. Det huvudsakliga syftet med direktivet är att, genom detta stärkta skydd, uppnå en starkare kontroll av medlemsstaternas efterlevnad av den Europeiska unionens rättsakter och bestämmelser.⁷³ Skyddet är omfattande och är tillämpningsbart på en rad områden som omfattar stora delar av unionsrätten. Däremot, eftersom att direktivet avser miniminormer, är det möjligt att i medlemsstaternas nationella rätt utvidga skyddet gällande vilka områden som omfattas och vilka överträdelse som åsyftas, samt införa bestämmelser som är förmånligare avseende rapporterade personers rättigheter.⁷⁴ Medlemsstaterna ges med denna befogenheten möjlighet att utvidga tillämpningsområdet och således anpassa bestämmelserna i förhållande till de nationella förutsättningarna som finns på arbetsmarknaden och i lagstiftning.⁷⁵ Trots att skyddet generellt sett har stärkts och att tillämpningsområdet är övergripande finns det undantag där direktivets bestämmelser inte är överordnat den nationella lagstiftningen. En medlemsstats egen reglering angående säkerställandet av nationell säkerhet och skydd av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter, advokatsekretess och sekretess inom hälso- och sjukvården samt sekretess i fråga om rättsprocesser lämnas således opåverkad av direktivet.⁷⁶

3.2 Visselblåsarlagen

Genomförandet av visselblåsardirektivet resulterade i att lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden utformades för att sedan träda i kraft den december 2021.⁷⁷ Implementeringen av lagen skedde i linje med de krav som uppställts i

⁷² Öman, Sören, *Visselblåsarlagen: en kommentar till lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*, Upplaga 1, Norstedts juridik, Stockholm, 2021, s. 18.

⁷³ 1 kap. 1 artikel direktiv 2019/1937.

⁷⁴ 1 kap. 2 artikel direktiv 2019/1937.

⁷⁵ Skäl 5 direktiv 2019/1937.

⁷⁶ 1 kap. 3 artikel direktiv 2019/1937.

⁷⁷ Prop. 2020/21:193, s.1; VBL.

direktivet.⁷⁸ Som ett resultat av att visseblåardirektivet avser miniminormer går det i lagen att utläsa en semidispositivitet som reglerar möjligheten att, genom kollektivavtal, göra avvikelser gällande bestämmelserna kring interna rapporteringskanaler, förutsatt att de inte inskränker rättigheter som framgår av direktivet.⁷⁹ Lagen som helhet inskränker inte heller skydd som följer av bestämmelser i andra regleringar.⁸⁰

I lagens inledande bestämmelser anges det att tillämpningsområdet som bestämmelserna omfattar avser rapportering i arbetsrelaterade sammanhang gällande information om missförhållanden som antingen strider mot unionsrätten eller som allmänheten kan ha ett intresse av.⁸¹ I föregående visseblåsarlagstiftning gällde skyddet för arbetstagare som slog larm om allvarliga missförhållanden, vilket definierades mer ingående som “[...] brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden”.⁸² Även om denna benämning slopats i den nya visseblåsarlagen är den, trots det, inkluderad i den mer vidsträckta formuleringen som framställs i den nuvarande lagstiftningen.⁸³ Vidare beskrivs missförhållanden som handlande och underlåtenheter som kan vara både avsiktligt, uppsåtligt och oaktsamt.⁸⁴ En preciserad definition av vad ett missförhållande innebär i praktiken går emellertid inte att finna i lagtext eller förarbeten, däremot framgår det att rapportering kan åsyfta alla typer av missförhållanden förutsatt att ett offentliggörande av informationen är av allmänintresse.⁸⁵ För att det ska föreligga ett legitimt allmänintresse kan det röra sig om missförhållanden som kan påverka en krets av personer, en allmänhet, negativt och där ett avslöjande kan avhjälpa denna risk. Även vid överträdelser av unionsrätten eller nationell lagstiftning kan det finnas ett tillräckligt intresse för allmänheten att bli varse om missförhållandet.⁸⁶

3.2.1 Offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen

Förutsatt att den rapporterande personen skäligen kan anta att informationen som utgör missförhållandet är sann omfattas denne av skyddet som lagen ger och kan sedermera

⁷⁸ Direktiv 2019/1937; prop. 2020/21:193; VBL.

⁷⁹ 1 kap. 7 § VBL.

⁸⁰ 1 kap. 4 § VBL.

⁸¹ 1 kap. 2 § VBL.

⁸² 1 § SFS 2016:749. *Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.*

⁸³ Prop. 2020/21:193, s. 38.

⁸⁴ Öman (2021), s. 49.

⁸⁵ Öman (2021), s. 26.

⁸⁶ Öman (2021), s. 26 f.

rapportera internt, externt eller via ett offentliggörande.⁸⁷ Det krävs även att missförhållandet förekommit i en verksamhet som den rapporterande personen “är, har varit eller kan komma att bli verksam i” eller “en annan verksamhet som den rapporterande personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete”.⁸⁸ Ett offentliggörande av information om missförhållanden innebär att den rapporterande personen gör informationen tillgänglig för allmänheten att ta del av. I enlighet med visselblåsardirektivet definieras ett offentliggörande i VBL som att informationen görs direkt tillgänglig “[...] via online-plattformar eller sociala medier eller till media, förtroendevalda, organisationer i det civila samhället, fackföreningar eller yrkes- och näringslivsorganisationer”.⁸⁹ Ett offentliggörande i syfte att rapportera om missförhållanden ska däremot primärt användas som sista utväg och ska i största mån undvikas till förmån för interna och externa rapporteringskanaler.⁹⁰

För att en rapporterande person ska kunna åtnjuta skydd av lagen vid ett offentliggörande krävs att lagenlig extern rapportering redan ägt rum utan att skäligen åtgärder i syfte att följa upp missförhållandet har vidtagits eller att återkoppling gällande uppföljningen inte har gjorts i enlighet med lagen. Även om rapporteringen inte först skett internt eller externt kan skyddet gälla vid ett offentliggörande, förutsatt att den rapporterande personen skäligen kan anta att missförhållandet kan utgöra en “överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön”.⁹¹ Vidare kan skyddet även gälla om det finns en annan befogad anledning till ett offentliggörande, om den rapporterande personen misstänker att extern rapportering inte skulle medföra ett skäligen åtgärdsarbete eller om extern rapportering skulle kunna leda till en risk för repressalier.⁹² Kraven för att få rapportera externt med hjälp av andra metoder än via externa rapporteringskanaler är i stora drag identiska med kraven för offentliggörande, med skillnaden att det är interna kanaler som ska användas i första hand.⁹³ Föresättningsvis, avseende offentliggörande, framgår det att om det föreligger risk för repressalier eller misstankar om att missförhållandet inte kommer avhjälpas görs en bedömning där vissa faktorer tas i beaktning gällande frågan huruvida offentliggörandet är berättigat och ska skyddas av lagen eller inte. Dessa faktorer utgörs exempelvis av risken för manipulering av bevis och myndigheters inblandning i missförhållandet.⁹⁴

⁸⁷ 4 kap. 1 § p.3 VBL; 4 kap. 3 § VBL.

⁸⁸ 4 kap. 2 § VBL.

⁸⁹ Skäl 45 direktiv 2019/1937.

⁹⁰ Prop. 2020/21:193, s.128 ff.

⁹¹ 4 kap. 9 § VBL.

⁹² 4 kap. 9 § VBL.

⁹³ 4 kap. 7 § VBL.

⁹⁴ Prop. 2020/2021:193, s. 127.

Den rapporterande personen erhåller skydd i form av ansvarsfrihet vid åsidosättande av tystnadsplikt om det anses nödvändigt för att missförhållandet ska upptäckas.⁹⁵ Följaktligen måste den rapporterande personen undvika att inkludera överflödigt tystnadspliktsavtalad information vid rapporteringen av missförhållandet.⁹⁶ Ansvarsfriheten innebär att en person inte rättsligt kan hållas ansvarig, varken straffrättsligt eller arbetsrättsligt, i samband med rapporteringen. Således föreligger det, vid ansvarsfrihet, ingen risk för fängelsestraff eller skadeståndsskyldighet, inte heller åtgärder som uppsägning eller avsked.⁹⁷ Däremot gäller inte ansvarsfrihet vid åsidosättande tystnadsplikt gällande information som avses i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar.⁹⁸ Lagens skydd hindrar även en verksamhetsutövare från att vidta repressalier och hindrande åtgärder i samband med rapportering både gentemot den som rapporterar och de som bistår denne, samt personer, juridiska och fysiska, som har koppling till den rapporterande.⁹⁹ Emellertid skyddas inte en rapporterande person av denna lag om denne, vid inhämtandet av informationen som utgör missförhållandet, begår brott.¹⁰⁰ Som tillägg till skyddet råder det även tystnadsplikt för de som är ansvariga för uppföljningen av rapporteringen rörande information om den rapporterande personens identitet.¹⁰¹

3.3 Sammanfattning

Det lagstadgade skyddet för visselblåsare finns tydligt och till stor del explicit reglerat i VBL. Till följd av bestämmelsernas utformning och innehåll går det att argumentera för att skyddet för en rapporterande person i många avseenden är förebyggande. Detta eftersom en rapporterande person inte bara åtnjuter ansvarsfrihet vid lagenligt offentliggörande utan även erhåller skydd i form av verksamhetsutövarens förbud att vidta hindrande åtgärder. Definitionen av begreppet missförhållande i VBL tar sikte på information som allmänheten kan ha ett intresse av. Ingen precisering angående missförhållanden som drabbar en enskild återfinns och därför går det att anta att missförhållande, enligt VBL, enkom utgörs av förfarande där ett objektivet värde föreligger. Vidare går det att resonera kring att en

⁹⁵ 2 kap. 1 § VBL.

⁹⁶ Öman (2021), s. 49.

⁹⁷ Öman (2021), s. 48 f.

⁹⁸ 2 kap. 1 § VBL.

⁹⁹ 3 kap. 1 § VBL.

¹⁰⁰ 2 kap. 4 § VBL; 3 kap. 3 § VBL.

¹⁰¹ 9 kap. 1 § VBL.

rapporterande person i visst hänseende begränsas i sin rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen som ett resultat av de omfattande omständigheter som måste föreligga för att rapporteringsmetoden offentliggörande får användas.

4. Kritikrätt

Kritikrätten kan anses ha sin grund i två motiv. Det ena utgörs av kravet på en demokratisk arbetsplats och det andra utgörs av ett intresse för allmänheten att ha insyn i arbetsgivarens verksamhet.¹⁰² Kritikrätten fick sitt verkliga genomslag i AD 1982 nr 110 där domstolen yttrade att “arbetstagaren - och den fackliga organisationen - har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande”.¹⁰³ Rätten att kritisera sin arbetsgivare kan således konstateras ha sin grund i rättspraxis, snarare än att hänföras till lagtext eller anses vara en rättslig princip som följer av anställningsavtalet.¹⁰⁴ Praxis från AD visar att det är omständigheterna i det enskilda fallet som avgör huruvida en händelse ska ses som ett överskridande av kritikrätten eller inte¹⁰⁵, och generellt sett är arbetstagarens rätt att kritisera sin arbetsgivare vidsträckt.¹⁰⁶ Vid avgörandet krävs det således en avvägning mellan å ena sidan arbetstagarens intresse av att framföra kritik och å andra sidan arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren ska vara lojal.¹⁰⁷ Till följd av det anförda kan kritikrättens gränser primärt bestämmas med hänsyn till om arbetstagarens handlande är att betrakta som illojalt eller inte.¹⁰⁸ Andra kriterier som domstolen måste ta hänsyn till är arbetstagarens ställning¹⁰⁹, arbetstagarens uppdrag¹¹⁰, om arbetstagaren haft fog för sin kritik¹¹¹, uppgiftens art¹¹², arbetstagarens motiv¹¹³, arbetsgivarens skada¹¹⁴, samverkan mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart¹¹⁵, mottagare av uppgiften¹¹⁶ samt godtagbar ursäkt för arbetstagarens handlande¹¹⁷. Vid en samlad bedömning av AD:s praxis kan det konstateras att kritik som saknar grund eller innebär att en individ angrips på ett allvarligt sätt är de vanligaste skälen till att kritikrätten tvingas ge vika.¹¹⁸ Därutöver lyfts i Europadomstolens praxis ett krav på att arbetstagaren måste vara i god tro gällande de lämnade uppgifternas riktighet.¹¹⁹

¹⁰² Larsson (2015), s. 193.

¹⁰³ AD 1982 nr 110.

¹⁰⁴ Larsson (2015), s. 193; Källström & Malmberg (2022), s. 282.

¹⁰⁵ SOU 2014:31; Fransson, Susanne, *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*, Premiss, Stockholm, 2013, s. 84; Källström & Malmberg (2022), s. 282.

¹⁰⁶ Källström & Malmberg (2022), s. 282.

¹⁰⁷ Larsson (2015), s. 199 f.

¹⁰⁸ Larsson (2015), s. 199; Källström & Malmberg (2022), s. 283; AD 1982 nr 110; AD 1988 nr 67; AD 1994 nr 79; AD 2006 nr 103.

¹⁰⁹ AD 1982 nr 110 och AD 1987 nr 22 och AD 1987 nr 5 refererad i SOU 2014:31; Schmidt (1994), s. 263.

¹¹⁰ AD 1987 nr 65 och AD 1988 nr 162 refererad i SOU 2014:31.

¹¹¹ AD 1986 nr 95 och AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57 och AD 2003 nr 51 refererad i SOU 2014:31.

¹¹² AD 1986 nr 95 och AD 2006 nr 103 refererad i SOU 2014:31.

¹¹³ AD 1986 nr 95 refererad i SOU 2014:31.

¹¹⁴ AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57 refererad i SOU 2014:31.

¹¹⁵ AD 1997 nr 57 refererad i SOU 2014:31.

¹¹⁶ AD 1986 nr 95 och AD 1988 nr 67 refererad i SOU 2014:31.

¹¹⁷ AD 1987 nr 65 och AD 2006 nr 103 refererad i SOU 2014:31.

¹¹⁸ Larsson (2015), s. 221.

¹¹⁹ Larsson (2015), s. 59 och 213; Guja mot Moldavien (2008-02-12) § 76.

Europakonventionens expanderade inverkan, i form Europadomstolens praxis, på svenska privaträttsliga anställningsförhållande får betydelse i fråga om statens skyldighet att tillgodose privatanställda arbetstagare rätten att kritisera sin arbetsgivare. Kritikrätten kan därför ses som den arbetsrättsliga förlängningen av den grundlagsstadgade yttrandefriheten.¹²⁰

Huvudregeln som framgår av såväl AD:s som Europadomstolens praxis är att kritik ska framföras på ett sätt som orsakar minsta möjliga skada för arbetsgivaren¹²¹ och om det finns interna rutiner för rapportering ska dessa primärt användas.¹²² Det förefaller endast finnas ett fåtal situationer då huvudregeln får ge vika till förmån för extern rapportering. Undantagen som anförs är vid fall av mycket allvarliga missförhållanden¹²³ i form av direkt fara för liv, hälsa eller säkerhet¹²⁴, när arbetsgivaren inte agerar på ett sakenligt sätt trots att denne känt till situationen¹²⁵ samt i de fall det finns en avsaknad av rutiner för intern rapportering¹²⁶. Vidare finns det i Europadomstolens praxis underlag som talar för att en arbetstagare, med fog, direkt kan rapportera externt i händelse av att den eller de personer som tar emot rapporteringen även ligger bakom missförhållandet.¹²⁷ Dessutom har arbetstagaren en skyldighet att i första hand vända sig till ämnade adressater i form av berörd arbetstagarorganisation samt relevanta myndigheter i de fall extern rapportering aktualiseras.¹²⁸ I de fall offentliggörande av information sker behöver arbetstagaren endast stå till svars om denne aktivt sökt medias uppmärksamhet.¹²⁹ Tilläggas bör att det finns ett syfte med att begränsa skyddet för visselblåsare eftersom det kan uppstå situationer där arbetstagare framför kritik som är missledande eller direkt felaktigt.¹³⁰

¹²⁰ Larsson (2015), s. 193.

¹²¹ AD 1961 nr 27 (Flygmaskinisten som värnade flygsäkerheten) och AD 1987 nr 22 och AD 2005 nr 124 refererad i Larsson (2015), s. 207 och 221.

¹²² AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57 och AD 2011 nr 15 och Guja mot Moldavien (2008-02-12) refererad i Larsson (2015), s. 55 och 206.

¹²³ AD 1986 nr 95 refererad i Larsson (2015), s. 206.

¹²⁴ AD 1976 nr 97.

¹²⁵ AD 1986 nr 95 (stadshotellet i Karlshamn) och AD 1988 nr 67 (Hovmästaren vid Sheraton) och AD 1994 nr 79 (Värö bruk) och AD 1997 nr 57 (Samariten) refererad i Larsson (2015), s. 206.

¹²⁶ Larsson (2015), s. 221.

¹²⁷ Burc och Toma mot Rumänien (2013-01-08) refererad i Larsson (2015), s. 207 och 222.

¹²⁸ AD 1988 nr 162 och Guja mot Moldavien (2008-02-12) refererad i Larsson (2015), s. 208.

¹²⁹ AD 1987 nr 5 och AD 1997 nr 57 refererad i Larsson (2015), s. 210.

¹³⁰ Szima mot Ungern (2012-10-09) refererad i Larsson (2015), s. 215.

4.1 Sammanfattning

Som ett resultat av kritikrättens frånvaro i lagtext går det att resonera kring att skyddet som följer av kritikrätten är av förebyggande slag. Då den är praxisbaserad utgör varje nytt fall en ny bedömning för domstolen och det kan vara svårt för arbetstagare att på förhand ha full kunskap om vilket skydd som finns och när det gäller. Till följd av att det saknas rekvisit för vad som är tillåtet för en arbetstagare att kritisera går det att resonera kring att det både går att rikta kritik mot förfarande som har ett värde i form av objektivt allmänintresse men även mot förfaranden som har ett subjektivt värde för en enskild. Även om kritikrätten primärt utgör en rätt för arbetstagare att öppet kritisera sin arbetsgivare finns det begränsningar för att en balans ska skapas mellan arbetstagarens respektive arbetsgivarens intressen.

5. Inskränkningar i rätten att offentliggöra information om arbetsförhållanden

5.1 Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten följer av anställningsavtalet¹³¹ och gäller, om inte annat har avtalats, under den tid ett anställningsförhållande råder.¹³² Undantag från denna huvudregel kan göras genom avtal och då förpliktas arbetstagaren att förhålla sig lojal även efter avslutad anställning.¹³³ Den generella utgångspunkten är att denna plikt ska ses som en form av löpande samarbete mellan parterna.¹³⁴ Lojalitetsplikten kan ses som ett samlingsnamn för flertalet biförpliktelser, däribland kritikrätt, tystnadsplikt och konkurrerande verksamhet.¹³⁵ Av AD:s praxis framgår att de tre tongivande kriterierna som tas hänsyn till i bedömningen är att arbetstagaren har en skyldighet att sätta arbetsgivarens intressen framför sitt egna, att arbetstagaren förbjuds att skada arbetsgivaren samt att arbetstagaren ska undvika situationer som kan leda till plikt-kollision.¹³⁶ I skyldigheten att vara lojal mot sin arbetsgivare ligger både aktiva och passiva förpliktelser. Den passiva lojaliteten innebär att parterna ska avstå från att skada varandra medan den aktiva lojaliteten syftar till det gemensamma samarbetet.¹³⁷ Konsekvenserna av att bryta mot lojalitetsplikten kan bli uppsägning enligt 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller möjligen, beroende på graden av illojalitet, avsked enligt 18 § LAS.¹³⁸ Redan efter enstaka situationer av illojalt handlande kan en arbetsgivare säga upp en arbetstagare med sakliga skäl om arbetstagaren bedöms ha en ovilja att leva upp till de krav på lojalitet som arbetsgivaren ställer.¹³⁹ Utöver dessa sanktioner kan även skadestånd komma i fråga.¹⁴⁰

En konsekvens av att lojalitetsplikten följer av anställningsavtalet är att dess gränser utgörs av avtalsrättens allmänna bestämmelser. Handlingar som bryter mot lag eller god sed på arbetsmarknaden kan således inte rubriceras som lojalitetsbrott.¹⁴¹ Vidare förefaller det finnas

¹³¹ AD 2012 nr 25 och AD 2010 nr 42 och AD 2004 nr 57 och AD 2003 nr 21 och AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57 och AD 1993 nr 18 och AD 1982 nr 110 refererad i Larsson (2015), s. 178.

¹³² Larsson (2015), s. 180; Källström & Malmberg (2022), s. 270; AD 1998 nr 101.

¹³³ Källström & Malmberg (2022), s. 270.

¹³⁴ Källström & Malmberg (2022), s. 78.

¹³⁵ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020, s. 438; Larsson (2015), s. 178.

¹³⁶ Ds 2002:56; SOU 2014:31, s.86; AD 1994 nr 79; AD 1993 nr 18.

¹³⁷ Larsson (2015), s. 179; prop. 2020/21:193 s. 28.

¹³⁸ Glavå (2020), s. 440.

¹³⁹ Källström & Malmberg (2022), s. 78.

¹⁴⁰ Källström & Malmberg (2022), s. 270.

¹⁴¹ Larsson (2015), s. 180.

situationer där exempelvis yttrandefriheten i enlighet med EKMR eller tystnadsplikten har en starkare tyngd än lojalitetsplikten. I dessa situationer tvingas lojalitetsplikten ge vika till förmån för det motstående intresset.¹⁴²

5.2 Tystnadsplikt

5.2.1 Explicit tystnadsplikt

Tystnadsplikten kan regleras på en rad olika vis men endast vissa privatanställda omfattas av den lagreglerade tystnadsplikten.¹⁴³ Rätten att lagstadga om tystnadsplikt begränsas av Europakonventionen eftersom det innebär en inskränkning av yttrandefriheten.¹⁴⁴ Vidare förefaller det vara tämligen vanligt att reglering på området finns i individuella avtal, kollektivavtal eller enskilda sekretessavtal om det saknas lagstadgad regering.¹⁴⁵ Rättspraxis kring i vilken utsträckning man får avtala om tystnadsplikt finns inte men hänsyn till andra regleringar måste beaktas. Avtalsfrihetens yttre gränser återfinns i tredje kapitlet i avtalslagen, allmänna rättsprinciper såsom god sed på arbetsmarknaden, VBL samt LFH.¹⁴⁶ Därutöver bör tilläggas att avtalet inte kan göras gällande om det som parterna har avtalat om hindrar arbetstagare att offentliggöra information om allvarliga missförhållanden.¹⁴⁷

5.2.2 Implicit tystnadsplikt

I de fall varken lagstadgad eller avtalsenlig reglering finns, följer tystnadsplikten implicit av anställningsavtalet.¹⁴⁸ Denna form av tystnadsplikt gäller enbart under den tid det finns ett anställningsförhållande, vilket innebär att det krävs lagstadgat- eller avtalsreglerat stöd för att tystnadsplikten ska fortsatt gälla efter avslutad anställning.¹⁴⁹ Det saknas en allmän beskrivning för hur den implicita tystnadsplikten ska bestämmas, men efter avgörande i AD konstaterades att omfattningen har sin grund i lojalitetskravet¹⁵⁰ och att tystnadsplikten i stort är ett uttryck för lojalitetsplikten.¹⁵¹ Dessutom har gjorts gällande att förbudet av spridning till

¹⁴² Larsson (2015), s. 181.

¹⁴³ SOU 2013:79, s.63 ff och Ds 2002:56, s. 312 ff och Svensäter (1991), s. 131 ff refererad i Larsson (2015), s. 181; Källström & Malmberg (2022), s. 280 ff.

¹⁴⁴ Larsson (2015), s. 181.

¹⁴⁵ Larsson (2015), s. 182; Källström & Malmberg (2022), s. 280 ff.

¹⁴⁶ Källström & Malmberg (2022), s. 280.

¹⁴⁷ 1989/90:LU37 s. 45.

¹⁴⁸ Schmidt (1994), s. 261.

¹⁴⁹ Källström & Malmberg (2022), s. 282.

¹⁵⁰ AD 1994 nr 79 (Värö Bruk).

¹⁵¹ Larsson (2015), s. 185.

externa parter baseras på att obehöriga inte ska få del av informationen, arbetsgivarens intresse av att konfidentiell information inte ska få spridning samt att det inte rör uppgifter som sprids med syfte att skada arbetsgivaren.¹⁵² Ett omvänt resonemang bör kunna föras kring att ett avslöjande av en uppgift som inte ämnar att skada arbetsgivaren således inte kan ses som en överträdelse av tystnadsplikten.¹⁵³ För att därutöver avgöra huruvida tystnadsplikten är att betrakta som ett illojalt handlande eller inte ställer AD upp ett antal punkter som måste beaktas, däribland arbetstagarens ställning på arbetsplatsen, arbetstagarens uppdrag, om arbetstagarens handlande går att försvara samt om arbetstagaren anses skyldig för den skada som arbetsgivaren fått lida. Avslutningsvis bör belysas att tystnadsplikten får ge vika om det av särskilda skäl är befogat att lämna ut informationen.¹⁵⁴

5.3 Lagen om företagshemligheter

I proposition 2017/18:200, som föranledde lag (2018:558) om företagshemligheter, framgår det att ett av de huvudsakliga syftena med de nya bestämmelserna är att vidga definitionen av vad som utgör ett obehörigt angrepp på en företagshemlighet.¹⁵⁵ Lagen omfattar endast obehöriga angrepp på en företagshemlighet, vilket numera innebär att någon anskaffar sig, utnyttjar eller röjer den.¹⁵⁶ Definitionen av röjande i lagförarbetena är vidsträckt och innehåller inga direkta formuleringar av vad det kan innebära i praktiken. Det saknar betydelse hur röjandet sker och till vem det riktas mot.¹⁵⁷ Inte heller spelar det någon roll huruvida mottagaren gör informationen till sin eller inte, så länge den har gjorts tillgänglig att ta del av.¹⁵⁸

I lagtexten definieras en företagshemlighet som information om näringsidkares verksamhet som har, med hjälp av vidtagna åtgärder, hemlighållits och som vid eventuellt röjande kan komma att leda till skada ur ett konkurrensperspektiv. Vidare framgår det även att informationen, för att få definieras som företagshemlighet, inte får vara allmänt känd eller lättillgänglig för den som vanligtvis har tillgång till liknande information.¹⁵⁹ I 4 § LFH

¹⁵² Källström & Malmberg (2022), s. 182; AD 1994 nr 79 (Värö Bruk).

¹⁵³ Källström & Malmberg (2022), s. 182.

¹⁵⁴ Källström & Malmberg (2022), s. 282.

¹⁵⁵ Prop. 2017/18:200, *En ny lag om företagshemligheter*.

¹⁵⁶ 3-4 § SFS 2018:558. *Lag om företagshemligheter*. (LFH).

¹⁵⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2019, s. 503.

¹⁵⁸ T 74-16, dom 2017-03-09 refererad i Fahlbeck (2019), s. 503.

¹⁵⁹ 2 § LFH.

framgår det att lagen enbart kan komma att gälla vid obehöriga angrepp på företagshemligheter. I samma paragraf framställs även två undantag där angrepp inte anses vara obehöriga. Dessa undantag är om företagshemligheten “skäligen kan misstänkas utgöra brott med fängelse i straffskalan” eller “kan anses utgöra något annat missförhållande och offentliggörandet eller avslöjandet sker till skydd av allmänintresset”.¹⁶⁰ Vad som åsyftas med undantaget avseende brott med fängelse i straffskalan är relativt lättbegripligt. Vad som däremot avses med *annat missförhållande* och allmänintresse kan istället uppfattas som en aning mer abstrakt.

I propositionen framgår det att röjande av företagshemligheter där det inte är skäligen misstanke om brott med fängelse i straffskalan kräver att missförhållandet är allvarligt.¹⁶¹ Bedömning av vad som innebär allvarliga missförhållanden kräver en avvägning mellan samhällsintresset av att missförhållandet offentliggörs samt företagets intresse av ett fortsatt hemlighållande av informationen. Denna bestämmelse berör begreppet visselblåsning och tydliggör till viss grad under vilka omständigheter där en enskild har möjlighet att lämna ut information om missförhållanden, med andra ord att visselblåsa.¹⁶² Vid bedömning av huruvida ett avslöjande av ett missförhållanden anses berättigt, och därmed möjliggör för rätten att visselblåsa, tas det hänsyn till fyra kriterier. Det krävs att informationen från ett objektiva perspektiv kan anses utgöra ett missförhållande. Således tas det ingen hänsyn till avslöjarens subjektiva åsikter eller värderingar. Vidare krävs det att angreppet på företagshemligheten har ett direkt syfte att avslöja informationen som utgör missförhållandet. Huruvida det medför andra förmånliga påföljder för den avslöjande har föga betydelse, såvida avslöjandet hade som huvudsyfte att sprida information om missförhållandet till allmänheten.¹⁶³ Det tredje kravet tar sikte på om handlandet skett i god tro eller inte. Den som avslöjar företagshemligheten måste ha goda skäl att anta att information om missförhållandet var sann.¹⁶⁴ Slutligen tas hänsyn till proportionalitet i bedömningen. En avvägning görs mellan digniteten av missförhållandet och den skada som röjandet kan medföra. Som tidigare nämnt krävs det, vid fall av annat missförhållande, att det rör sig om missförhållanden av allvarlig karaktär. Således ställs det som krav i proportionalitetsbedömningen att allmänheten måste ha ett särskilt intresse av att

¹⁶⁰ 4 § LFH.

¹⁶¹ Prop. 2017/18:200, s. 45.

¹⁶² Prop. 2017/18:200, s. 47.

¹⁶³ Fahlbeck (2019), s. 540.

¹⁶⁴ Prop. 2017/18:200, s. 56.

missförhållandet blir känt, till exempel om det rör sig om den allmänna säkerheten, folkhälsan eller miljöskyddet.¹⁶⁵

5.4 Sammanfattning

Tystnadsplikt

Den explicita tystnadsplikten begränsas i många hänseenden i förhållande till andra lagar, såsom VBL och LFH. Även om tystnadsplikten kan ses som en inskränkning i arbetstagarens möjlighet att rapportera om missförhållanden finns det anledning till att anta att den explicita tystnadsplikten i själva verket inte inskränker rätten att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Detta eftersom avtal som hindrar arbetstagaren att offentliggöra information om allvarliga missförhållanden inte är giltiga. Vad som utgör den implicita tystnadsplikten och hur den inskränker rätten att offentliggöra information om missförhållanden är svårdefinierat, inte minst när det handlar om vilka undantag där ett utlämnande av information är befogat. Att betrakta den som en del av lojalitetsplikten är således underlättande.

LFH och lojalitetsplikten

Även om LFH utgörs av bestämmelser som är ämnade att skydda arbetsgivaren går det att resonera kring att lagen till viss del även reglerar en möjlighet för arbetstagare att röja företagshemligheter. Begreppet missförhållande ligger till grund för vad som anses utgöra ett behörigt angrepp på en företagshemlighet. Definitionen av ett missförhållande grundas i vad som utgör ett intresse för allmänheten och således går det att argumentera för att företagshemligheter som tillfogar skada för en enskild inte, med stöd av LFH, är lagligt att röja. Lojalitetspliktens kriterium om arbetstagarens skyldighet att prioritera arbetsgivarens intresse framför sina egna ligger således i linje med LFH:s definition av begreppet missförhållande där den enskildes åsikter och värderingar har föga värde vid offentliggörande. Tillvägagångssättet regleras inte i någon vidare mening mer än den att det benämns som ett röjande av en företagshemlighet, och skydd till förmån för arbetstagaren går inte att återfinna i någon av paragraferna utöver det faktum att ett icke obehörigt angrepp på företagshemlighet är tillåtet. Dessa två aspekter antyder båda att lagen som helhet är till gagn för arbetsgivaren och kan därför ses som en inskränkning för arbetstagaren.

¹⁶⁵ Prop. 2017/18:200, s. 149.

6. Analys

6.1 Inledning

I besvarandet av vilken rätt arbetstagare i privat sektor har att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen tillmäts en rad faktorer betydelse, där en faktor handlar om att ett missförhållande måste föreligga. Andra faktorer som måste tas i beaktande är de regleringar kring tillvägagångssätt som måste tillgås samt det skydd mot repressalier personer som rapporterar om missförhållanden har. Vidare kan det i frågan om offentliggörande av information göras gällande att det finns två motpoler i form av arbetsgivarens perspektiv och arbetstagarens perspektiv, som båda kan beaktas när man ser till enskilda regleringar kring privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen eller när dessa regleringar jämförs. Dessa perspektiv kan även ses likt intressen som kan visualiseras som ett spänningsfält där rättsliga regleringar premierar eller inskränker den ena partens intresse mer än den andras, och vice versa. Resonemangen i analysen grundas till stor del i vilka konsekvenser detta vidsträckta spänningsfält har på privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Därtill har spänningsfältet mellan parterna inte enbart betydelse på arbetsplatsen, utan även en betydande roll vad gäller samhällets insyn i verksamheten samt för att upprätthålla och fortsätta driva demokratin framåt. Vidare kommer resonemang föras kring hur Europadomstolens praxis eventuellt kommer påverka privatanställdas rätt att offentliggöra information genom analog tillämpning av Europakonventionen i nationell rätt.

När det kommer till att avgöra frågan varför en person vill offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen skiljs resonemang mellan dels subjektiva motiv och dels objektiva intressen. Det objektiva intresset reflekterar sådant som är av allmänhetens intresse. Denna benämning tar fäste i hur LFH och VBL definierar ett missförhållande som det är tillåtet att offentliggöra information om. Till skillnad från det objektiva intresset utgörs det subjektiva motivet av sådant som kan vara intressant för en enskild att rapportera om.

6.2 Begreppet “missförhållande”

I detta kapitel är avsikten att besvara delfrågan gällande vad begreppet “missförhållande” innebär i olika regleringar samt hur innebörden i olika regleringar förhåller sig till varandra.

Likheter och skillnader regleringarna emellan kommer belysas i syfte att skapa en förståelse över vilken varierande inverkan dessa olika bestämmelser kan ha över rätten för en privatanställd att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen.

LFH och VBL

Till att börja med råder det samsyn i VBL och LFH kring det faktum att det är missförhållanden som det kan finnas ett allmänintresse av som får offentliggöras. Även om missförhållanden enligt VBL och LHF definieras snarlikt finns det vissa skillnader. Exempelvis eftersom LFH framhåller att det även får röjas företagshemligheter om dessa misstänks utgöra brott med fängelse i straffskalan, vilket inte framgår av VBL. Det går att resonera kring att ett brott med fängelse i straffskalan inte alltid innebär att det föreligger ett allmänintresse av ett röjande av den företagshemligheten. Enligt definitionen av ett missförhållande i LFH kan det således potentiellt finnas fler situationer där ett offentliggörande är tillåtet än vad det gör enligt VBL. Tvärtom kan resonemang även föras kring att brott som kan leda till fängelse är så pass allvarliga att det underförstått föreligger ett allmänintresse av att de offentliggörs. Till följd av avsaknaden av relevant praxis och en vidare definition i förarbeten är det svårt att fastslå endera resonemang som en rättssäker slutsats men en spekulativ analys är icke desto mindre intressant.

Emellertid kräver ett lagenligt offentliggörande med stöd av LFH att informationen uppfyller kraven för en företagshemlighet. Däremot kan ett resonemang föras kring att även om definitionen av vilken information som är tillåten att offentliggöra är mer vidsträckt i LFH begränsas det av att informationen måste uppfylla formkraven för en företagshemlighet. Sammantaget finns skäl att anta att även om VBL och LFH definierar begreppet missförhållande snarlikt, kan en distinktion göras och regleringarna kan möjliggöra för offentliggörande i olika situationer. Sammanfattningsvis, i ljuset av nyss förda nyanserade resonemang, är det svårt att dra en slutsats om vilken reglering som inbegriper flest situationer av missförhållanden och således möjliggör för lagenligt offentliggörande.

Kritikrätten och yttrandefriheten

Avseende grundlagsregleringen kring yttrandefrihet och kritikrätten finns det inte någon precis reglering kring vilken typ av information som tillerkänner skydd vid offentliggörande, och därför får definitionen av missförhållanden betraktas som en inbegripen del av det som tillåts offentliggöras. Eftersom möjligheten för arbetstagare att larma om missförhållanden

enligt kritikrätten och grundlagarna inte begränsas till definitionen av vad ett missförhållande är skulle det kunna antas att offentliggörande kan aktualiseras oftare enligt dessa regleringar än enligt VBL och LFH. I kritikrätten talas det om situationer där man ifrågasätter sin arbetsgivare, vilket både skulle kunna utgöras av subjektiva motiv och objektiva intressen. Detsamma gäller den grundlagsreglerade yttrandefriheten där det av regleringen framgår att en individ har rätt att "fritt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor". Hur ett missförhållande definieras enligt kritikrätten och yttrandefriheten blir således tvetydigt och subjektivt, snarare än den objektiva precisering som framhålls av LFH och VBL. I princip skulle en arbetstagare, med subjektiva motiv, möjligtvis därför kunna offentliggöra information, i linje med kritikrätten, som denne själv anser är ett missförhållande men som enligt LFH och VBL inte är det.

Ett kontinuum av olika typer av missförhållanden

Missförhållanden som en arbetstagare kan offentliggöra information om kan i ljuset av föregående resonemang delas upp i tre delar av ett kontinuum där graden av hur allvarligt ett missförhållande är ökar respektive minskar i de olika ändarna. Första delen avser missförhållanden som kritikrätten möjliggör ett offentliggörande av. Denna typ av information är inte av allmänhetens intresse och är inte heller illojal mot arbetsgivaren att offentliggöra. Definitionen av ett missförhållande är i denna del subjektiv och följer inte av en precisering i regleringar. Mittendelen avser information om missförhållanden som inte är av allmänintresse men är illojalt att offentliggöra. Den tredje och sista delen utgörs av missförhållanden såsom det definieras i VBL och LFH. Denna visualisering åskådliggör hur missförhållanden kan definieras på olika sätt och när ett offentliggörande av dem är tillåtet enligt olika regleringar. Detta resonemang landar i slutsatsen att det är mittendelen av kontinuumet som utgör missförhållanden en rapporterende person inte får offentliggöra information om. Spänningsfältet mellan parterna i anställningsförhållandet återspeglas här eftersom arbetstagaren, under vissa premisser, tillåts lämna om missförhållanden samtidigt som arbetsgivarens intresse tillgodoses genom att på olika sätt begränsa arbetstagarens rätt avseende vilka missförhållanden som får offentliggöras.

Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis kan konstateras att de olika regleringarna som behandlas i uppsatsen har olika bestämmelser på vad som inbegrips i begreppet missförhållandet, och följaktligen vilken information som får offentliggöras. Fortsättningsvis kan, med grund i resonemanget om

subjektiva motiv och objektiva intressen, uppges att kritikrätten även kan skydda en arbetstagare som rapporterar i de fall missförhållandet inte kvalificerar sig enligt bestämmelserna i VBL och LFH. I denna kontext skulle kritikrätten kunna ses som den grundlagsstadgade yttrandefrihetens motsvarighet i det privaträttsliga anställningsförhållandet, med ett kvarstående krav på att förhålla sig lojal till sin arbetsgivare. Vidare kan kritikrätten existens motiveras av samhällsintresset av insyn på arbetsplatsen men också för ett mer demokratiskt arbetsliv.

6.3 Tillvägagångssätt vid offentliggörande

Detta kapitel har för avsikt att besvara forskningsfrågan gällande vad olika reglerings tillvägagångssätt för offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen innebär. Inledningsvis finns det tydligt reglerat i VBL hur en rapporterende person ska gå tillväga för att offentliggöra information, men liknande, explicita, bestämmelser återfinns inte i någon annan reglering som möjliggör offentliggörande av missförhållanden för privatanställda.

Spänningsfältet enligt VBL

Trots att VBL syftar till att skydda personer som rapporterar om missförhållanden finns det fog att resonera kring att möjligheten för en rapporterende person att offentliggöra information är högst begränsad. Detta eftersom bestämmelserna i VBL framhåller att offentliggöranden endast kan aktualiseras under vissa premisser, vilka utgörs av att interna och externa rutiner för rapportering primärt har utnyttjats utan lämpligt åtgärdsarbete eller att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv eller hälsa. Regleringen i VBL skyddar således även arbetsgivarpart eftersom denne får en möjlighet att komma till rätta med missförhållandena utan att verksamheten skadas på grund av att informationen nått allmänheten.

VBL och kritikrätten

Liksom i VBL framhålls i kritikrätten att interna rutiner för rapportering ska användas i första hand. Således finns även här en form av implicit skydd vilket verksamhetsutövaren åtnjuter som innebär att offentliggörande av information om missförhållanden endast kan användas som sista utväg i ett begränsat antal situationer. Denna konklusion åskådliggör spänningsfältet

arbetsgivaren och arbetstagaren emellan. Å ena sidan erhåller arbetstagaren skydd när denne rapporterar om missförhållanden och å andra sidan ges verksamhetsutövaren och arbetsgivaren möjlighet att bevara sitt anseende utåt och således skyddas i förhållande till allmänheten. Detta resonemang är nära besläktat med kritikrättens grundprincip om att kritik ska framföras på ett sätt som orsakar minsta möjliga skada för arbetsgivaren. I VBL är inte detta explicit uttalat men målet med att offentliggöra är en sista utväg för rapporterande personer kan ses som ett uttryck för att arbetsgivaren ska skyddas i största möjliga mån och orsakas minsta möjliga skada.

VBL och LFH

VBL är utformad till förmån för rapporterande personer samtidigt som bestämmelserna i LFH tar utgångspunkt i arbetsgivarens intresse av att hålla hemlig information inom verksamheten. Även om det går att resonera kring att utformningen av VBL tar hänsyn till båda parter finns det fog att anta att en lag som syftar till att skydda arbetsgivaren och dennes företagshemligheter är av vikt för att upprätthålla en balans i anställningsförhållandet. LFH innehåller således inga bestämmelser avseende tillvägagångssätt för ett röjande av företagshemligheter, utan istället undantag som möjliggör för ett röjande. Undantaget utgörs av behöriga angrepp på företagshemligheter. Avsaknaden av ett reglerat tillvägagångssätt understryker att LFH utgår från arbetsgivarens perspektiv. Detta eftersom lagen syftar till att skydda mot obehöriga angrepp på företagshemligheter till förmån för arbetsgivaren, men inte att erbjuda en tydlig möjlighet för arbetstagaren att röja företagshemligheter.

VBL och lojalitetsplikten

Utöver vad som nu anförts finns det en koppling som återigen speglar spänningsfältet mellan parterna i anställningsförhållandet. Genom att ha och premiera kanaler för intern rapportering i VBL värnar man om lojalitetsplikten samtidigt som arbetstagaren får möjlighet att larma om missförhållanden. Ett viktigt tillägg till denna diskussion är att det inte nödvändigtvis är något negativt att larma om missförhållanden, utan istället kan det ligga i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intresse eftersom det bidrar till att föra verksamheten framåt.

Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis är kravet på ett visst tillvägagångssätt för den rapporterande personen störst enligt VBL. Liksom rapporteringsordningen i VBL hänvisas det i kritikrätten till att intern rapportering ska ske om det är möjligt. Ur den rapporterande personens perspektiv

torde det vara fördelaktigt att det inte skulle föreligga ett begränsat tillvägagångssätt för att få offentliggöra information om missförhållanden. Detta eftersom bagatellartade missförhållanden skulle få större fokus i allmänheten än nödvändigt och detta skulle vara förhindrande för verksamheten samt skadligt för verksamhetsutövaren.

Vi är av uppfattningen att om arbetstagare hade tillåtits offentliggöra information från början hade risken för externa parter inblandning och andra orosmoment såsom interna konflikter ökat. Till skydd för arbetsgivaren och till förmån för ambitionen att uppnå en sund balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intresse hade det således varit en orimlighet med en oreglerad möjlighet för arbetstagare i privat sektor att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Ett oreglerat tillvägagångssätt hade dessutom möjligtvis avskräckt personer från att driva verksamhet och således motarbetat utvecklingen av näringsindustrin. Det går följaktligen återigen att anta att spänningsfältet här får en betydande inverkan på utformningen av tillvägagångssättet. När rapporteringen sker internt kan detta ses som en samverkan mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart som i förlängningen kan leda till verksamhetsutveckling samt skapa harmoni på arbetsplatsen.

6.4 Innebörden av skyddet mot repressalier

Kapitlet ämnar att besvara forskningsfrågan rörande vilket skydd mot repressalier en privatanställd åtnjuter vid offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen. I första hand går det att konstatera att det råder konsensus i alla regleringar om att god tro vid offentliggörande av information om missförhållanden är ett krav för att en rapporterende person ska omfattas av skydd mot repressalier. Med grund i vad som framgår av VBL och LFH måste den rapporterende personen skäligen kunna anta att informationen om missförhållandet är sann och det kan i stora drag likställas med kravet på god tro enligt Europadomstolens praxis gällande kritikrätten.

Dominoeffekt - från Europakonventionen till privat sektor

Enligt den grundlagsfästa yttrandefriheten framgår att det är gentemot det allmänna varje person är skyddad mot repressalier, vilket i sin tur gör att den saknar inverkan på det privaträttsligarättsliga anställningsförhållandet. Det går dock att resonera kring att en dominoeffekt skapar en möjlighet för den grundlagsstadgade yttrandefriheten att få inverkan även inom den privata sektorn. Enligt Europadomstolens yttrande i praxis betonas att artikel

10 i EKMR, trots dess till synes begränsade tillämpningsområde, även kan ha inflytande i privaträttsliga mål. Fortsättningsvis måste den svenska yttrandefrihetsgrundlagen följa det som framgår av EKMR. I och med att kritikrätten kan betraktas som den arbetsrättsliga förlängningen av YGL och att den är tillämplig på privat sektor får artikel 10 i konventionen således indirekt inflytande även i privaträttsliga anställningsförhållande. Med bakgrund i vad som precis anförts går det att argumentera för att den grundlagsfästa yttrandefriheten även skyddar privatanställda i anställningen mot repressalier, trots att den explicit ska gälla gentemot det allmänna.

VBL och LFH - när inträder skyddet

I många hänseenden har bestämmelserna i VBL och LFH liknande utformning, och som tidigare nämnt går det att resonera kring att de i stora drag reglerar samma typer av missförhållanden. De två lagarna skiljer sig mest åt i frågan om vems perspektiv de utgår ifrån, det vill säga om regleringen premierar arbetsgivarens eller arbetstagarens intresse. VBL utgör ett skydd för rapporterade personer och har således utgångspunkt i arbetstagarens perspektiv medan LFH syftar till att skydda arbetsgivaren och dennes intresse. Följaktligen framgår det i VBL explicit vilket skydd mot repressalier en rapporterad person åtnjuter vid ett offentliggörande. Då detta skydd delvis utgörs av ansvarsfrihet går det att resonera kring att det är ett direkt tillämpligt skydd som inträder redan vid inhämtandet av informationen och vid rapporteringstillfället. I kontrast till detta går det att diskutera kring att skyddet mot repressalier som erhålls av kritikrätten istället har en retroaktiv verkan, snarare än den direkta effekt skyddet i VBL innebär. Eftersom kritikrätten har sin grund i rättspraxis görs en bedömning vid varje enskilt fall och därmed finns det en avsaknad av explicita regleringar som utgör en tydlig mall för vad skyddet mot repressalier de facto innebär. Detta retroaktiva skydd skiljer sig även från VBL i den aspekten att det, utöver ansvarsfriheten, är till stora delar ett skydd av förebyggande karaktär som regleras i VBL då det framhålls att det är förbjudet för en verksamhetsutövare att hindra eller försöka hindra rapportering av missförhållanden på arbetsplatsen.

Skydd genom kritikrätten och lojalitetsplikten

Kritikrätten är ett sätt att inskränka lojalitetsplikten samtidigt som den implicita tystnadsplikten är en förgrening av lojalitetsplikten. Vid avgörandet om en arbetstagare är skyddad mot repressalier för att personen i fråga nyttjat sin kritikrätt och offentliggjort information om missförhållanden på arbetsplatsen tas hänsyn till om handlandet varit illojalt

eller inte. Lojalitetsplikten kan därmed ses som ett skydd för arbetsgivaren samtidigt som kritikrätten utgör ett skydd för arbetstagaren. Detta kan ses som en balansgång där spänningsfältet mellan parterna i anställningsförhållandet åskådliggörs ännu en gång.

Vad som avser arbetstagarens skydd mot repressalier framhålls det att en arbetstagare har ett skydd som innebär att avtalad tystnadsplikt som hindrar arbetstagaren att offentliggöra allvarliga missförhållanden är direkt ogiltigt. Kritikrätten, i egenskap av inskränkning av lojalitetsplikten, är ett skydd mot repressalier till förmån för arbetstagaren. Vad skyddet egentligen innebär finns däremot inte ordagrant reglerat och detta kan framstå som tvetydigt i frågan om vad skyddet innebär i praktiken.

Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis kan argumenteras för att skyddet som har utgångspunkt i dels arbetsgivarens perspektiv, dels arbetstagarens perspektiv har olika avsikt och innebörd. Resultatet av skyddet mot repressalier kan aktualiseras vid olika skeden, både förebyggande och direkt, men även retroaktivt. Med hänsyn till skyddets olika effekt och stadium för ikraftträdande går det att resonera kring att spänningsfältet och ambitionen om en sund balans, arbetsmarknadsparterna emellan, får betydelse i frågan om vem som ska tillerkännas skydd mot repressalier och vad det ska innebära.

6.5 Artikel 10 och Drittwirkung

För att kunna ge ett välgrundat svar på vilken eventuell tillämpning Europakonventionens artikel 10 kommer ha på den privata sektorns anställningsförhållande gällande offentliggörande av information om missförhållanden på arbetsplatsen har denna forskningsfråga fått ett eget kapitel. Inledningsvis kan det konstateras att denna fråga är av betydelse för att skapa en förståelse för hur frågan potentiellt kan komma att besvaras i framtiden. Fortsatt kan det, eftersom Europadomstolen endast dömer i mål som är riktade mot staten, framhållas att det krävs att nationella domstolar tar ställning till om konventionens artiklar ska tillämpas mellan enskilda. När artikel 8 i Europakonventionen tillämpades mellan två enskilda rättssubjekt visade AD för första gången att Drittwirkung kan förekomma i svensk rätt. När analog tillämpning av artikel 10 prövades i AD 1997 nr 57 avvisade domstolen att något sådant skulle göras. AD har omvärderat det ställningstagande som de tog

i AD 1997 nr 57 och idag har domstolen angett, bland annat i AD 2012 nr 25, att artikel 10 kan komma att aktualiseras i förhållandet mellan enskilda. Detta skulle skäligen kunna hänföras till att Europadomstolen i flertalet mål mellan åren 1997 och 2012 gjort uttalanden i domskälen om att artikel 10 även kan vara applicerbar i på mål i privat sektor. Med bakgrund i vad som nu anförts skulle kunna tänkas att AD i framtiden tillerkänner artikel 10 Drittwirkung, förutsatt att Europadomstolen fortsatt talar för detta i sin praxis. Vidare kan konstateras att privata arbetsgivare isåfall, som ett direkt resultat av Europadomstolens avgöranden, tvingas anpassa sitt handlande för att inte begränsa arbetstagarens yttrandefrihet på ett sätt som strider mot artikel 10 i EKMR. Det kan därmed argumenteras för att en tydlig gränsdragning gällande tillämpbarheten av artikel 10 på privat sektor skulle öka förutsägbarheten för både arbetsgivare och arbetstagare vid utfallet av arbetsrättsliga tvister.

Det går att resonera för att analog tillämpning av artikel 10 inte gjorts gällande i svensk rätt eftersom omständigheter och förutsättningar inte varit adekvata i de mål som högsta instans för arbetsrättsliga tvister prövat. Utgångspunkten vid argumentation kring detta ämne kan således inte vara att AD motsatt sig viljan att ge artikel 10 horisontell effekt.

7. Sammanfattning och slutsatser

Inledningsvis kan fastställas att regleringen kring privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen inte enbart regleras på ett ställe, utan hänsyn måste tas till flertalet regleringar. Det framgår inte alltid tydligt vad dessa internationella rättsakter, nationella författningar och förarbeten innebär i praktiken och därför är det av vikt att ta hänsyn till de kollektiva och individuella avtalen samt praxis avseende det privaträttsliga anställningsförhållandet. För att besvara uppsatsens huvudsakliga forskningsfråga har delfrågorna, var och en för sig, varit av stor betydelse. Uppdelningen som består i komponenterna missförhållande, tillvägagångssätt och skydd mot repressalier tillsammans med Europadomstolens praxis kring artikel 10 i EKMR har haft en betydande roll för såväl disposition av uppsatsen som för förståelsen av innehållet. Avseende begreppet missförhållande skiljer sig definitionerna mellan regleringarna åt, vilket gör att de missförhållanden som anses godtagbara att offentliggöra information om enligt VBL inte per automatik är detsamma i andra regleringar på området. Fortsatt skiljer sig kraven på tillvägagångssätt mellan olika regleringar där VBL har de tydligaste bestämmelserna. Det kan finnas såväl för- som nackdelar med att ha reglerade rapporteringsordningar där en fördel handlar om att externa parter inte behöver blandas in i onödan, utan att arbetsgivaren istället får en chans att komma till rätta med problemet på egen hand och på så sätt kan skydda verksamheten. Vidare har konstaterats att skyddet mot repressalier kan inträda i olika skeden beroende på vilken reglering som avses samt att de olika skydden mot repressalier tar utgångspunkt i att skydda en av anställningsförhållandets parter mer än den andra.

Det huvudsakliga syftet med att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen får antas utgöras av ambitionen att komma till rätta med missförhållandet som föreligger på arbetsplatsen. Däremot finns det argument som talar för att ett offentliggörande inte alltid är den mest adekvata lösningen för det ämnade syftet, om det inte föreligger vissa förutsättningar det vill säga. Dessa förutsättningar handlar om det finns en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön. Vid första anblick kan ett offentliggörande ha en positiv klang som syftar till att främja en bättre arbetsmarknad, men det finns flera aspekter att ta hänsyn till. Ett offentliggörande kan, i rak motsats till detta, även utgöra något skadligt för ett anställningsförhållande och verksamheten i sin helhet om det hade utnyttjats i vidare mening utan begränsningar av lagen.

I besvarandet av delfrågorna har det blivit uppenbart att det är av vikt att ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens perspektiv och intressen för att kunna ge ett välgrundat svar på den huvudsakliga forskningsfrågan i uppsatsen. Det står även klart att balansen och det visualiserbara spänningsfältet mellan arbetsgivarens intresse av att bevara sitt anseende utåt och intresse av att ha lojala arbetstagare samt arbetstagarens intresse av ha möjlighet att komma tillrätta med missförhållanden har haft stor betydelse i utformningen av de befintliga regleringarna. För att ge ett rättssäkert svar på forskningsfrågorna har det därför varit nödvändigt att inte enbart beakta skydd till förmån för arbetstagarens möjlighet att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen utan även de inskränkningar som utgörs av lagstiftning och rättsprinciper som syftar till att skydda arbetsgivarens intresse.

Vid första anblick finns det en relativt vidsträckt rätt för en privatanställd att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. På EU-rättens område finns såväl Lissabonfördraget som EU:s rättighetsstadga och i nationell rätt återfinns VBL samt kritikrätten som utgör en praxisbaserad möjlighet att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Vid närmare undersökning visar det sig vara mer komplext än att säga att rätten är vidsträckt eftersom det även finns inskränkningar i form av lojalitetsplikten, tystnadsplikten samt LFH som begränsar privatanställdas rätt att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Därtill bör poängteras att en reglering inte alltid enbart möjliggör eller inskränker, där VBL är ett bra exempel eftersom offentliggörande möjliggörs med motkrav på ett visst tillvägagångssätt.

Sammanfattningsvis, som ett svar på forskningsfrågan och som en slutgiltig slutsats, går det att konstatera att det både finns en uttalad och en implicit rätt för privatanställda att offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen. Dock är denna möjlighet högst begränsad till förmån för balansen mellan parterna i anställningsförhållandet och spänningsfältet dessa emellan. Hur regleringen kommer se ut i framtiden är svårt att säga men med bakgrund i Europadomstolens praxis torde det vara möjligt att artikel 10 i Europakonventionen tillerkänns drittwirkung och genom detta ger privatanställda ännu ett skydd för att kunna offentliggöra information om missförhållanden på arbetsplatsen.

Abstract

As society develops and as a result of the European Union issuing *the whistleblower directive* the concept of whistleblowing has been established as a part of labour law and the implementation of the directive led to a new whistleblowing law in Sweden. For employees in the private sector who do not, within their employment, enjoy the protection of the constitutional freedom of expression, this new law provides a more distinct protection against reprisals when disclosing information about misconduct in the workplace. In addition to this new law, there are also other regulations and legal principles that can either enable, or restrict, the right for private employees to disclose information about misconduct in the workplace.

This essay describes what constitutes these laws, how they are applicable in the private sector and how they relate to each other. With an approach in the legal dogmatic method and the established legal sources, current legislation regarding the possibilities and limitations for a private employee to disclose information about misconduct in the workplace is presented. In the analysis, a discussion is conducted about the field of tension between the interests of the employer and the employee, what components constitutes a disclosure of information about misconduct in the workplace and how the practice of the European Court of Justice regarding article 10 in the European Convention may possibly have an impact on the employment relations in the private sector. Lastly, it is concluded that the right to disclose information about misconduct in the workplace is extensive, while in some respects it is restricted in favor of the employer's interests.

Key words: *disclosure, whistleblowing, misconduct, course of action, protection against reprisals, European Convention, private sector*

8. Källförteckning

Offentligt tryck

Förarbeten

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

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

Prop. 2020/2021:193. *Genomförande av visselblåsardirektivet.*

Ds 2001:9. *Yttrandefrihet för privatanställda.*

Lagutskottets betänkande, *Skydd för företagshemligheter*, 1989/90:LU37.

Europeiska unionen

Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten.

Europeiska unionens officiella tidning. Lissabonfördraget. C 306. 2007. Förklaringar om bestämmelser i fördragen.

Europeiska unionens officiella tidning. Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, (EUSGR).

Europarådet

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (1950) (EKMR).

Litteratur

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2019.

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

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2020.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019.

Larsson, Per, *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet: en konstitutionell och arbetsrättslig studie*, Jure, Diss. Stockholm : Stockholms universitet, 2015, Stockholm, 2015.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11., [rev.] uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2016.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003.

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994.

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002.

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 10. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2020.

Öman, Sören, *Visselblåsarlagen: en kommentar till lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*, Upplaga 1, Norstedts juridik, Stockholm, 2021.

Internetkällor

Nationalencyklopedin. *Visselblåsare*. Nationalencyklopedin. u.å.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/visselbl%C3%A5sare>.

Nationalencyklopedin. *Arbetsgivare*. Nationalencyklopedin. u.å.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsgivare>.

Nationalencyklopedin. *Arbetstagare*. Nationalencyklopedin. u.å.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetstagare>.

Nationalencyklopedin, repressalie. Nationalencyklopedin. u.å.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/repressalie>

Painter, I. (2022-02-01). Whistleblowing in Europe: Key Insights for 2022 Webinar. Navex.com. <https://www.navex.com/blog/article/whistleblowing-in-europe-key-insights>.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1961 nr 27	AD 1988 nr 162	AD 2003 nr 51
AD 1976 nr 97	AD 1991 nr 45	AD 2004 nr 57
AD 1982 nr 110	AD 1993 nr 18	AD 2005 nr 124
AD 1986 nr 95	AD 1994 nr 79	AD 2006 nr 103
AD 1987 nr 5	AD 1997 nr 57	AD 2010 nr 42
AD 1987 nr 22	AD 1998 nr 17	AD 2011 nr 15
AD 1987 nr 65	AD 1998 nr 101	AD 2012 nr 25
AD 1988 nr 67	AD 2003 nr 21	

Europadomstolen

Fuentes Bobo mot Spanien (2000-02-29).

Heinisch mot Tyskland (2011-07-21).

Sanchez m.fl. mot Spanien (2011-09-12).

Guja mot Moldavien (2008-02-12).

Burc och Toma mot Rumänien (2013-01-18).

Szima mot Ungern (2012-10-09).