

Författare: Karolina Arvidsson

Programmet för personal och arbetsliv med arbetsrättslig inriktning

Kandidatuppsats i Rättsvetenskap 2RV00E, 13VT

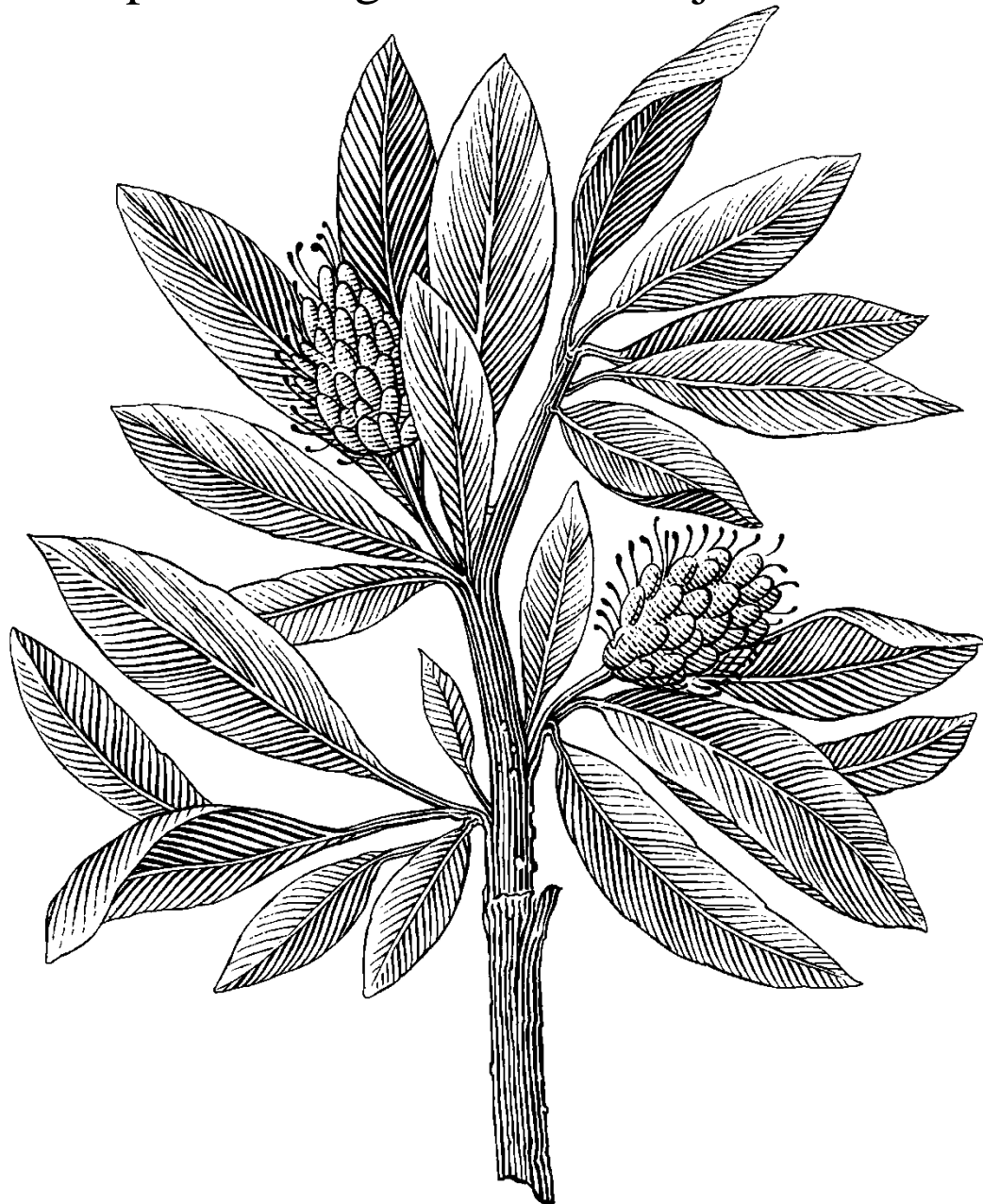
Kursansvarig: Ankie Hartzén

Examinator: Eva Schömer

Handledare: Linnéa Olsson

Meddelartrygghet

För privatanställda på offentligt finansierade jobb



Abstract

This paper examines how notifies security looks for private employed workers in jobs founded by the public. The aim is to clarify the legal situation surrounding notifies law, and to analyze possible shortcomings in the law with a focus on the future.

Notifies law is based on five cornerstones. Where freedom of information, a right to provide information to the media for publication, “acquires the right” and protection to be anonymous when talking to the press goes to all workers. The other two pillars, “a look up prohibitions” and “retaliatory forbid” apply only to employees in the public sector. Workers in the public sector has a stronger protection in a inform situation then a privately employed worker has. Differences in announces protection can be problematic when the former traditional public services such as schools, health care and care is conducted in private. Employees in these sectors with a history of strong protection as they provided information to the media, no longer have the same protection with a private employer. This despite the fact that they have the same work activities, are carried out with the same public funds and the importance of transparency and protecting the interests, ought to exist.

The work addresses the policy tools that affect notifies law. The essay examines include committee directives, reports, legislation and social change. It is the individual perspective that characterizes the investigation. Individual perspective is broadened by a social, historical, international and gender perspective.

The study divides the legal differences in announces security between different groups of workers in a legal and in a perceived part. There are legal differences that depend on the employer, the employee has. When the employee is not aware of the differences, instead you can talk about the perceived legal protection. Furthermore, the essay takes up the gender dimension of health, education and care is dominated by women. This affects women as a group due to the structural changes in the labor market, leading to impaired announces protection for those who move to private employers.

The work concludes that the law surrounding announces security is difficult to take in and to form an opinion about. Notifies court extends across different areas, and in some sectors,

there is special legislation. The paper calls for a comprehensive legislation, making notifies law more transparent and easier to absorb for workers as well as managers and employers. It is desirable that such legislation should include all workers, regardless of employer.

Keywords: Freedom of expression, freedom of information, announces protection, job security, open government.

Sammanfattning

Denna uppsats undersöker hur meddelartryggheten ser ut för arbetstagare inom verksamheter som bedrivs i privat regi med offentliga medel. Syftet är att klargöra rättsläget kring meddelarrätt, samt att analysera eventuella brister i lagstiftningen med fokus på framtiden.

Meddelarrätten är uppbyggd kring fem hörnstenar. Där meddelarfrihet, som är en rätt att lämna uppgifter till massmedier för publicering, anskaffarfrihet och anonymitetsskydd tillfaller alla arbetstagare. De två andra hörnstenarna, eftersökningsförbud och repressalieförbud gäller endast anställda i offentlig verksamhet. Arbetstagare inom offentlig verksamhet har således ett starkare skydd vid en meddelarsituation än vad en privatanställd arbetstagare har. Skillnader i meddelarskydd kan bli problematiska när tidigare traditionella offentliga verksamheter såsom skola, vård och omsorg bedrivs i privat regi. Anställda inom dessa sektorer som tidigare haft ett starkt skydd när de lämnat uppgifter till massmedier, har inte längre det med en privat arbetsgivare. Detta trots att de har samma arbetsuppgifter, verksamheten bedrivs med samma offentliga medel och samma vikt av insyn och skyddsvärda intressen borde föreligga.

Arbetet tar upp de politiska verktyg som påverkar meddelarrättens område. Uppsatsen undersöker bland annat kommittédirektiv, utredningar, lagstiftning och andra samhällsförändringar. Det är individens perspektiv som präglar undersökningen. Individperspektivet breddas med hjälp av ett samhälls-, historiskt-, internationellt- och genusperspektiv.

Undersökningen delar upp de rättsliga skillnaderna i meddelartrygghet mellan olika arbetstagargrupper i en rättslig del och i en upplevd del. Det finns juridiska skillnader som är beroende av vilken arbetsgivare arbetstagaren har. När arbetstagaren inte är medveten om skillnaderna, kan man istället tala om det upplevda rättsskyddet. Vidare tar uppsatsen upp genusaspekten av att vård, skola och omsorg är kvinnodominerade yrken. Därmed påverkas kvinnor som grupp av de strukturella förändringarna på arbetsmarknaden som leder till försämrat meddelarskydd för de som övergår till privata arbetsgivare.

Arbetet konstaterar att juridiken kring meddelartryggheten är svår att ta in och bilda sig en uppfattning om. Meddelarrätten sträcker sig över olika områden, och inom vissa branscher finns det speciallagstiftning. Uppsatsen efterlyser en samlad lagstiftning som gör meddelarrätten mer överskådlig och lättare att ta till sig för arbetstagare såväl som för chefer och arbetsgivare. Det är eftersträvansvärt att en sådan lagstiftning ska inkludera alla arbetstagare, oberoende av arbetsgivare. Vidare behöver lagstiftarna säkerställa att kunskap om meddelarrätt, särskilt eftersökningsförbudet sprids och efterföljs.

Nyckelord: Yttrandefrihet, meddelarfrihet, meddelarskydd, anställningstrygghet, offentlighetsprincipen.

Förkortningar

Dir.	Kommittédirektiv
Ds.	Departementsserien
ERD	Europadomstolen
ILO	International Labor Organization
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LOU	Lag (2007:1091) om offentlig upphandling
LSS	Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
NYGL	Nya yttrandefrihetsgrundlagen
SCB	Statistiska central byrån
SFS	Svensk författningssamling
SoL	Socialtjänstlagen (2001:453)
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)
OSL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

Innehållsförteckning

1. Inledning

1.1.Bakgrund.....	s.9
1.2.Syfte.....	s.10
1.3.Frågeställningar.....	s.10
1.4.Metodval.....	s.11
1.5.Avgränsningar.....	s.12
1.6.Disposition.....	s.13

2. Rättsutredning

2.1.Meddelarrätt.....	s.14
2.1.1. Historik kring privata arbetstagare i välfärdsyrken.....	s.14
2.1.2. Meddelarrättens uppbyggnad.....	s.14
2.1.2.1.Meddelarfrihet	s.15
2.1.2.2.Anskaffarfrihet.....	s.16
2.1.2.3.Anonymitetsskydd	s.17
2.1.2.4.Eftersökningsförbud.....	s.17
2.1.2.5.Repressalie- och sanktionsförbud.....	s.18
2.2.Tidigare statliga utredningars förslag	s.18
2.2.1. Yttrandefrihetskommittén.....	s.18
2.2.2. Lag om skydd för privatanställdas yttrandefrihet.....	s.20
2.3.Framtiden.....	s.21
2.3.1. Pågående utredningar.....	s.21
2.3.1.1.Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.....	s.21
2.3.1.2.Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm.....	s.23
2.3.2. Fördelar med ett utökat meddelarskydd	s.24
2.3.3. Nackdelar med en utökning av meddelarskyddet.....	s.25
2.4.Europa.....	s.26
2.4.1. Historik kring yttrandefrihet i Europa	s.26
2.4.2. Europakonventionen artikel 10.....	s.26
2.4.3. Europarådet.....	s.27

2.5.Tidigare domar.....	s.28
2.5.1. AD 1997 nr 57 Samarit domen; Svenska kommunalarbetsgivarförbundet; Biltrafikens Arbetsgivareförbund; Samariten Ambulans Aktiebolag....	s.28
2.5.2. Heinisch mot Tyskland, ERD den 21 juli 2011, mål 28274/08.....	s.28
2.6.Speciallagstiftning för vissa arbetstagargrupper.....	s.29
2.6.1. Anställda inom socialtjänsten, i verksamheter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och vid Statens institutionsstyrelses.....	s.29
2.6.2. Anställda inom hälso- och sjukvård	s.30
2.6.3. Anställda inom skola, förskola och barnomsorg.....	s.30
2.7.Övrig reglering.....	s.30
2.7.1. Policy dokument.....	s.30
2.7.2. Krav på meddelarskydd i upphandlingar.....	s.31
2.7.3. Kollektivavtalsklausuler.....	s.31
2.7.4. Genusaspekt	s.31
3. Analys och diskussion	
3.1.Skillnader i meddelarrätt för olika arbetstagar inom välfärdsyrken.....	s.33
3.1.1. Den rättsliga.....	s.33
3.1.2. Den upplevda	s.33
3.2.Genusaspekt	s.34
3.3.Framtidsfokus.....	s.35
3.4.Meddelartrygghetens verkan i samhället	s.36
4. Slutsats	
4.1.Meddelarrättens regleringar.....	s.38
4.2. Den närmaste framtiden.....	s.39
Käll- och litteraturförteckning	s.41

Kapitel 1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsrätten är ett nydanande och dynamiskt område där politiska beslut snabbt kan förändra agendan, där den svenska modellen ständigt utmanas av både nationella och internationella krafter. Sverige har en tradition av en stor offentlig sektor som har en tydlig koppling till politiken. Under de senare åren går utvecklingen i riktning mot marknadsstyrning.¹ Ett led i den fria marknadsekonomi är att skapa förutsättningar för fri konkurrens mellan näringsidkare, så även på den offentliga marknaden. Det har lett till att det idag finns privata aktörer i den offentligt finansierade välfärdssektorn.

Yttrandefrihet känner vi alla till, det är en grund i vad vi kallar de mänskliga rättigheterna. Yttrandefriheten tar sig en särskild form i arbetslivet kallat meddelarfrihet. Meddelarfrihet innebär att arbetstagare kan lämna uppgifter, även vissa sekretessbelagda, till massmedier för publicering. Arbetstagaren är således per definition en meddelare. Dock finns det stora skillnader i vilket skydd arbetstagaren har när denne meddelar beroende på om arbetstagaren är privat- eller offentligt anställd. Den som har en offentlig anställning ges lagstiftat skydd mot eftersökning och repressalier. Eftersökningsförbudet innebär att när en offentligt anställd lämnat en uppgift anonymt får inte arbetsgivaren eller myndighet efterfråga vem som har lämnat uppgiften. Repressalieförbudet innebär att en uppgiftslämnare med offentlig anställning inte får utsättas för repressalier eller sanktioner av myndighet eller arbetsgivare vid lämnande av uppgift till massmedier.² Meddelarskyddet är således starkast för de som har offentlig anställning eller liknande direktanställning vid myndighet.

Skillnader i meddelarskydd för olika arbetstagargrupper är ett aktuellt ämne. Det visar sig inte minst i att det just nu finns två pågående utredningar i frågan, utredningen *"Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet"*³ och *"Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm"*⁴. Den arbetstagargrupp som man kan säga har kommit i kläm just nu är privatanställda i de traditionella välfärdsyrkena såsom vård, skola och omsorg. Eftersom deras

¹ Dir. 2012:76, Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet, s 3.

² Yttrandefrihetsgrundlagen(1991:1469)YGL 4:2§

Tryckfrihetsgrundlagen(1949:105) TF 3:4§

³ Dir.2012:76

⁴ SOU 2013:16 Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm

arbetsgivare är privat har de endast de grundlagsfasta skydd som övriga privatanställda har när de meddelar, trots att deras arbete finansieras med offentliga medel. Att lagstiftningen skiljer sig inom offentligt finansierade verksamheter beroende på vem som driver verksamheten, kan leda till en rad problem. I uppsatsen tas problem upp såsom att lagstiftningens spridda områden kan göra det svårt för den anställda att veta sina rättigheter och skyldigheter, och att offentlighetsprincipen riskerar att försvagas.

Det finns idag inget begrepp som beskriver de privatanställda inom offentligt finansierade verksamheters meddelarskydd. Därför har jag valt att döpa uppsatsen till meddelartrygghet. Meddelartrygghet kan definiera avsaknaden av fullt meddelarskydd i förhållande till skillnader i trygghet för arbetstagaren i anställningens olika delar, såsom anställningstrygghet.

1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att klargöra rättsläget kring meddelartrygghet för privatanställda i offentligt finansierade verksamheter, samt att analysera eventuella brister i lagstiftningen med fokus på framtiden.

Denna uppsats eftersträvar att förmedla en samlad bild av problematiken kring inskränkningar av yttrandefriheten för privatanställda. Fokus ligger på de traditionella välfärdssektorerna, skola, vård och omsorg sett ur arbetstagarens intresse av meddelartrygghet. För att kunna göra det utgår uppsatsen ifrån olika perspektiv; arbetstagarens intressen, samhällsperspektiv, internationellt perspektiv och genusperspektiv. Mer om de olika perspektiven under metodbeskrivning.

1.3 Frågeställningar

- Hur påverkas arbetstagarens rättsläge av att det lagfästa meddelarskyddet skiljer sig beroende på om det är en privat bolagsägare eller offentlig verksamhet, båda med offentlig finansiering?

- Vilka effekter kan skillnader i det lagfästa meddelarskyddet få på arbetstagarens upplevelse av trygghet i anställningen och möjlighet att bruka sin meddelarfrihet?
- Hur regleras de privatanställdas yttrandefrihet inom offentligt finansierad verksamhet i jämförelse med offentligt anställda?
- I vilken riktning pekar utvecklingen inom meddelarrättsreglering i förhållande till nationella och internationella intressen?

1.4 Metodval

Uppsatsarbetet utgår ifrån Lehrbergs beskrivning av en traditionell rättsdogmatisk metod där arbetet utförs genom en litteraturstudie. Metodarbetet har ambitionen att både visa på *de lege lata*, det vill säga visa vilka rättskällor som kan tillämpas idag och hur dessa förhåller sig inom rättskälleläran, samt *de lege ferenda* med framtidsfokus på huruvida det finns avsaknad av rättsregler eller det bör göras en omtolkning eller precisering av befintlig rätt. Inledningsvis innebär vald metod att ta del av doktrin inom meddelarfrihetens område. Utifrån grundläggande kunskaper avgränsas ämnet till ett smalare område, som kan hinnas med inom tidsramen och ge en djupare förståelse för komplexiteten av arbetsrättslig reglering. Utifrån doktrin hämtar uppsatsen nyckelord för fortsatt sökande av information och frågeställningar formuleras. Material hämtas till stor del från statens offentliga utredningar. Eftersom material är begränsat inom meddelarskyddets område för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet, hämtas material från närliggande rätt inom yttrandefrihetsområdet. Materialet sammanställs och urbenas så att det blir lättförståelig och kategoriseras i underrubriker.⁵

I syfte att tolka rättsreglerna och frågeställningarna i sitt sammanhang belyses meddelartryggheten ur valda nedanstående perspektiv.

⁵ Lehrberg, Bert (2010): *Praktisk juridisk metod*. 6:1 uppl. IBA, Tallin 2010. s.167-168

Arbetet tar sitt ursprung i arbetstagarens intresse av meddelartrygghet i förhållande till anställningsformen. *Arbetstagarens perspektiv* är det som beaktas främst och stöds upp av de andra perspektiven för att få en samlad bild av meddelarrättens roll i samhället.

För att visa på varför det finns reglering kring meddelarskydd belyses teorin utifrån ett *samhällsperspektiv* med kopplingar till offentlighetsprincipen. Perspektivet beaktar säkerställande av offentlighetsprincipen. Vidare nämns risker vid försämrade meddelarfrihet som drabbar elever, patienter och vårdtagare.

Ett *internationellt perspektiv* beaktas, där fokus ligger på Sveriges medlemskap i EU och hur det influerar rättsutvecklingen, det sker genom att ta del av europarätten, dess direktiv och avsiktsförklaring.

Med målet att belysa valda frågeställningar ur ett vidare perspektiv hanteras de källor och information som uppsatsen bygger på, med förståelse för skillnader i jämställdhet, avseende *genus*, på arbetsmarknaden inom olika branscher och specifikt inom vård, skola och omsorg.

Inom meddelarrätt, och specifikt för privatanställda i offentligt finansierade verksamheter är det idag brist på doktrin. Dock bör inte det påverka måluppfyllelsen av syftet i denna uppsats.

1.5 Avgränsningar

Uppsatsen behandlar inte arbetstagare som är anställda genom entreprenad eller som konsulter och liknande. Fokus ligger på rättsläget för anställda i bolag som erhåller offentlig finansiering och bedriver verksamhet inom skola, vård eller omsorg.

Uppsatsen behandlar inte närmare rekvisiten som kan skilja lojalitetsplikt och yttrandefrihet, t.ex. behandlas inte vad som är illojalt beteende av arbetstagaren. Därmed tas arbetsgivarens perspektiv inte upp närmare.

Uppsatsen konstaterar att det finns brister i att grundlagarna, TF och YGL inte är i fas med teknikutvecklingen i samhället. Uppsatsen går inte närmare gå in på förhållande till sociala medier, eftersom teknikperspektivet inte rymdes inom tidsramen för detta arbete, samt att det

har mer samröre med frågeställningar där man vill utreda gränsdragningar mellan lojalitetsplikt och yttrandefrihet.

Uppsatsen är inte en komparativ studie till utländsk rätt. Arbetet kommer inte att beröra utomeuropeisk rätt. Inte heller värdera eller jämföra andra länders lagstiftning och reglering på meddelarrättens område med den svenska rätten.

1.6 Disposition

Inledningsvis tar uppsatsen upp historik kring yttrandefrihet och meddelarskydd för att öka förståelsen för hur dagens lagstiftning har tillkommit och dess syften. Därefter ges en förklaring av hur meddelarrätten är uppbyggd. Följt av tidigare utredningar på området och vidare med vilka utredningar som är aktiva idag. Uppsatsen tar sedan upp positiva och negativa aspekter med meddelarskydd. Vidare följer en presentation av Europarätt som följs av AD praxis och ERD praxis. Sedan redogör uppsatsen för speciallagstiftning inom vissa verksamhetskategorier, och andra regleringar inom meddelarrätt.

I analys och diskussionsdelen tar uppsatsen upp skillnader i meddelarrätt mellan olika kategorier av arbetstagare, påverkan på kvinnor som arbetstagargrupp, kommentar till lagförslag, och meddelarrättens verkan i samhället.

Slutsatserna berör meddelarrättens svåröverskådlighet och kommenterar framtiden inom meddelarrätten.

Kapitel 2. Rättsutredning

2.1 Meddelarrätt

2.1.1 Historik kring privata arbetstagare i välfärdsyrken

Att det finns privata aktörer som utför tjänster i välfärden är en företeelse som expanderar. Flera lagregleringar på senare år har öppnat upp för en sådan marknad. *Friskolereformen* 1992 öppnade upp för privata aktörer inom den svenska skolan, genom införandet av skolpeng.⁶ Året därpå, 1993, så *upplöses förbudet mot privat arbetsförmedling*, vilket innebar stora arbetsmarknadsförändringar med nya aktörer och bemanningsföretag. Inhyrning av personal är något som även offentlig verksamhet kan använda sig av och därmed kom det in privatanställda på offentliga arbetsplatser. 2007 antogs *LOU*, lagen om offentlig upphandling, vilket innebär att privatägda företag kan lägga ett anbud efter givna krav som upphandlaren ställt, om de vill driva verksamhet med offentliga medel.⁷ 2009 Infördes lagen om valfrihetssystem, *LOV* som gäller inom välfärdssektorns vård och omsorg. Systemet liknar skelsektorns där det offentliga ger de privata aktörerna finansiering genom antal individer som utnyttjar tjänsten. Sedan 2010 är det obligatoriskt för landstingen att ha infört Vårdval, vilket är valfrihetssystem inom primärvården.⁸

2.1.2 Meddelarrättens uppbyggnad

För en arbetstagare kan det finnas en rad anledningar att delge information som denne fått tillgång till eller skaffat sig i arbetet, till allmänheten. De lagar som främst reglerar meddelarfriheten är TF och YGL vilka säger att var och en har rätt att meddela och offentliggöra uppgifter i tryckt eller därmed jämställd skrift eller i radioprogram, film, tekniska upptagningar eller därmed jämställt medium⁹. En person som har en offentlig anställning ges i TF och YGL ett utökat skydd som bland annat kompletteras genom OSL.¹⁰

⁶ http://www.friskola.se/Press_opinion_Publikationer_Skolpeng_pa_lika_villkor_DXNI-1526803.aspx 2013-01-28

⁷ Lag (2007:1091) om offentlig upphandling

⁸ <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Valfarden-i-privat-regi/Upphandling-inom-offentlig-sektor/> 2013-01-28

⁹ TF 1:1-5§§, YGL 1:1-2§§

¹⁰ Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) OSL 2:2§, 13:2§

Motvikten till att meddelarskyddet inte gäller fullt ut för alla arbetstagare oberoende av arbetsgivare är att rätten att yttra sig ställs mot arbetsgivarens intresse av lojalitet från arbetstagaren. Meddelarrättens uppbyggnad består av en kärna med fem delar, vilka är; *meddelarfrihet, anskaffarfrihet, anonymitetsskydd, efterforskningsförbud* och *repressalieförbud*. De olika delarna har olika innebörd för olika kategorier av arbetstagare och beskrivs ingående i nedan underrubriker.

2.1.2.1 Meddelarfrihet

Meddelarfrihet är fastställt i de svenska grundlagarna och i arbetslivet innefattas alla arbetstagare genom YGL och TF, såväl offentligt som privat anställda och oberoende av verksamhetsslag. Meddelarfriheten är en del av den reglering som avser att skydda offentlighetsprincipen.¹¹ I ett demokratiskt samhälle innebär offentlighetsprincipen att myndigheternas verksamhet i möjligaste mån ska vara transparent för medborgarnas insyn, det sker t.ex. genom öppna sammanträden och principen om handlingsoffentlighet¹². Meddelarfriheten innebär att det i viss mån är möjligt att lämna sekretess belagda uppgifter till medier som inkluderats i YGL¹³ för publicering utan att kunna straffas, samt att vara anonym¹⁴. När meddelaren lämnar information krävs det att meddelandet lämnas i publiceringssyfte och till en bestämd mottagare, för att meddelaren ska handla i linje med lagstiftningen. Skulle det anlitas en mellanhand, är det mellanhanden som anses vara meddelaren i lagens mening. Meddelarfrihet omfattar vanligen inte uttalanden som görs åt en myndighets vägnar vid en presskonferens eller via ett pressmeddelande.¹⁵

I YGL innefattas även kritikrätt, som innebär en arbetstagares rätt att kritisera verksamheten och arbetsgivaren. Kritikrätten är en viktig förutsättning för att kunna ha goda arbetsförhållanden, ett bra arbetsresultat och för att kunna bedriva en effektiv facklig verksamhet på arbetsplatsen. Kritikrätten gäller även omvänt, att arbetsgivaren har rätt att kritisera arbetstagaren och arbetstagarorganisationer.¹⁶

¹¹ Dir. 2012:76

¹² TF 2:2§

¹³ YGL 1:1§, TF 1:2§

¹³ YGL 2:1§, TF 3:1§

¹⁵ Strömberg, Håkan; Axberger, Hans-Gunnar(2004): *Yttrandefrihetsrätt*. Studentlitteratur, Lund 2004. s.29

¹⁶ Glavå, Mats (2011): *Arbetsrätt*. 2:2 uppl. Studentlitteratur, Ungern 2012.s.602

Det finns vissa undantagsrekvisit för utnyttjande av meddelarfrihet i TF och YGL, de innebär att meddelaren kan bli straffrättsligt åtalad i de fallen;

- 1) Meddelaren gör sig skyldig till vissa brott mot rikets säkerhet.
- 2) Meddelaren uppsåtligen utger en allmän handling i strid med OSL.
- 3) Meddelaren uppsåtligen utger information som lyder under ”kvalificerad tystnadsplikt”.¹⁷

Motpolen till meddelarfriheten är lojalitetsplikt, vilket kan sägas vara av stor vikt i anställningsavtalet. Inom lojalitetsplikten behandlas bland annat tystnadsplikt och begränsningar i kritikrätten.¹⁸ Grunden i lojalitetsplikten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren, om arbetstagaren gör det kan det innebära sakliggrund för uppsägning.¹⁹ En privatanställd arbetstagare har även att ta hänsyn till lagen om skydd för företagshemligheter, där den anställde kan bli ersättningsskyldig för den skada som uppkommit vid röjande av uppgift som den anställde borde insett kan skada konkurrenskraften hos arbetsgivaren.²⁰

Meddelarfrihet är utvidgat för offentligt anställda genom OSL, som säger att offentligt anställda har rätt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande.²¹

2.1.2.2 Anskaffarfrihet

Anskaffarfrihet innebär en rättighet för alla arbetstagaren, oavsett arbetsgivare, att förskaffa sig information som kan vara av värde att meddela. Rättigheten återfinns i TF och YGL, och är därmed bunden till de tekniska rekvisit som finns i grundlagsskyddet. Det innebär att den enskilde får anskaffa uppgifter om denne syftar till att offentliggöra dem i något av de medier som anges i lagtexten. Inskränkningarna i vad som kan ge straffrättsligt ansvar är desamma som för meddelarfriheten.²² I anskaffarfrihet innefattas även ansvarfrihet med ett anonymitetsskydd som innebär att de som bidragit till en skrift inte behöver ta ansvar för innehållet i texten, så till vida det inte handlar om tryckfrihetsbrott.²³

¹⁷ TF 13:6§, YGL 5:3§

¹⁸ Glavå, M s.591

¹⁹ Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS 7§

²⁰ Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, 7§.

²¹ OSL 13:2§ punkt 1.

²² TF 1:1§, YGL 1:2§

²³ Strömberg, Håkan(1968,2003) :*Tryckfrihetsrätt och annan yttrandefrihetsrätt*. Uppl.14. Studentlitteratur, Lund. 2003.s.30

2.1.2.3 Anonymitetsskydd

I YGL²⁴ och TF²⁵ finner vi anonymitetsskydd för personer som har lämnat uppgifter eller varit upphovsmän till nämnda medier. Denna reglering är alltså inte knuten till anställningen. Med anonymitetsskyddet menas att personer som har handlat i enlighet med lagens föreskrifter, inte behöver uppge sitt namn vid-, under- eller efter publicering. Den ansvarige utgivaren kan även, med vissa undantagsfall, beläggas med tystnadsplikt.

2.1.2.4 Efterforskningsförbud

Förbud att efterforska den som har meddelat eller publicerat i enlighet med grundlagen, står skrivet i TF och YGL. Förbudet innebär att myndighet eller annat allmänt organ inte får efterfråga identitet på individen och inte heller ingripa mot någon som har utnyttjat sin tryck- eller yttrandefrihet.²⁶

Alla personer är således skyddade mot efterforskning av det offentliga, även i arbetslivet. För de som har en offentlig anställning blir skyddet än starkare genom OSL, som beskriver arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid en meddelarsituation. En person med en privatanställning är skyddad mot efterforskning av det allmänna, inte från efterforskning av sin arbetsgivare. Vilket i sin tur innebär att när en privatarbetsgivare får information om vem som har gett ut uppgifter kan arbetsgivaren tolka det som illojalt beteende och hävda saklig grund för uppsägning.²⁷

I OSL finns det ett så kallat ingripandeförbud, som innebär ett *”förbud mot att ingripa mot bruk eller missbruk av tryckfriheten eller yttrandefriheten eller medverkan till sådant bruk eller missbruk.”*²⁸ Det innebär att arbetstagaren inom den offentliga verksamheten får ett än vidare skydd än grundlagsskyddet. I samma paragraf i OSL anges efterforskningsförbudet; förbud mot att efterforska upphovsman, meddelare, dens som har utgett eller avsett att utge en framställning i tryckt skrift, den som har tillhandahållit eller avsett tillhandahålla en

²⁴ YGL kp 2, 1§

²⁵ TF kp 3, 1§

²⁶ TF 3:4§ och YGL 4:2§

²⁷ LAS 7§

²⁸ OSL 13:2§, punkt 2.

framställning för offentliggörande i radioprogram eller teknisk upptagning och den som har framträtt i en sådan framställning.²⁹

2.1.2.5 Repressalie- och sanktionsförbud

Repressalie- och sanktionsförbudet är grundlagsfast och innebär att det allmänna inte får behandla en person, som har använt sin tryck- eller yttrandefrihet på ett negativt sätt. En negativ behandling i förhållande till en anställning skulle kunna vara t.ex. utfrysning på arbetsplatsen eller rentav uppsägning. Alla personer är skyddade mot repressalier från det offentliga, men de privatanställda är inte skyddade mot repressalier av sin arbetsgivare i anställningen.³⁰

2.2 Tidigare statliga utredningars regleringsförslag

2.2.1 Yttrandefrihetskommittén

2003 sammansattes en beredning i som skulle följa utvecklingen på tryck- och yttrandefrihetens område, särskild vikt lades vid att undersöka lagstiftningens förhållande till den mediala teknikutvecklingen.³¹ Denna beredning bildade 2008 en yttrandefrihetskommitté som skulle fullfölja uppdraget och ge förslag på lagförändring. Under årens gång har det lämnats en rad delbetänkanden och uppdraget har kompletterats med fler kommittédirektiv. Ett förslag som har debatterats är delbetänkandet; *Ny yttrandefrihetsgrundlag?* som kom 2010 och var det andra delbetänkandet från kommittén.³² Där hade man har skissat på tre modeller som skulle kunna ligga till grund för en framtida grundlagsförändring för tryck- och yttrandefrihet. Delbetänkandet ska betraktas som ett inlägg i en debatt i syfte att föra diskussioner om hur lagstiftningen bäst kan värna de intressen som finns, antingen genom någon av modellerna som föreslås eller genom en ändring i den nuvarande regleringen av tryck- och yttrandefriheten.³³

²⁹ OSL 13:2-3§§

³⁰ TF kp3, 4§ YGL kp2, 4§

³¹ Dir. 2003:58 *En beredning på det tryck- och yttrandefrihetsrättsliga området*

³² SOU 2010:68 *Ny yttrandefrihetsgrundlag?*

³³ SOU 2010:68 s.20

Ett av de mest diskuterade problemen med tryck- och yttrandefrihetsgrundlagarna som de ser ut idag är teknikberoendet. Med det menas att lagstiftningens verkan är beroende av vilket medium som informationen sprids i, således finns det tveksamheter gällande sociala medier och liknande. Det är även detta beroende som har svårt att verka i symbios med tiden vi lever i och därför är det önskvärt att föreslå ny lagstiftning som är teknikberoende.³⁴ I de tre modellerna som yttrandefrihetskommittén har föreslagit förutsätts att yttrandet sker i ett massmedium. De tre modellerna utgår ifrån i olika sätt att rikta en ny reglering. Det kan ske genom *Ansvarsmodellen*, *Verksamhetsmodellen* och *Ändamålsmodellen*. Kommittén beskriver fördelarna och nackdelarna med de olika modellerna och väger det mot det andra alternativet som framförs, vilket är skapandet av en generell lag som ska gälla för alla sorters uttalanden.³⁵

Det finns lagtekniska svårigheter med att meddelarfriheten kopplas till krav på utgivningsbevis och liknande. Sådana krav kan göra det svårt att överblicka systemet, och skapa svårigheter att tillämpa grundlagen t.ex. när en meddelare är på väg att lämna uppgifter för publicering.³⁶

Meddelarskyddet behandlas separat i förhållande till de tre skissade modellerna. Kommittén lyfter att det kan uppstå situationer så de objektiva kriterierna för meddelarskydd i YGL och TF inte uppfylls, på grund utav teknikberoendet i grundlagarna eller på grund utav att informationen meddelas till en person som inte inkluderas av YGL och TF. I normalfallet har tidigare hänsyn tagits till meddelarens avsikter och subjektiva kriterier såsom hur denne har uppfattat situationen. Då lagen tillämpats så att man har tagit hänsyn till de subjektiva kriterierna föreslår kommittén att meddelarskydds lagstiftningen ska lämnas orörd i de fall man väljer att använda någon av modellerna. Dock påpekar kommittén att man bör beakta hur avgränsningsområdet för vald modell kan komma att påverka meddelarskyddet.³⁷

Yttrandefrihetskommitténs arbete avslutades i och med betänkandet; *En översyn av tryck- och yttrandefriheten*.³⁸ I sammanfattningen av betänkandet kommenterar utredaren det tidigare

³⁴ SOU 2010:68 s.59

³⁵ SOU 2010:68

³⁶ SOU 2010:68 s.119-129

³⁷ SOU 2010:68 s.146-148

³⁸ Samtliga utredningar från yttrandefrihetskommittén:

SOU 2004:114 *Vissa tryck- och yttrandefrihetsrättsliga frågor.*

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

SOU 2009:14 *Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor.*

förslaget med de tre modellerna, med att i debatten som följde fick modellerna skiftande omdömen. Ansvarsmodellen var den som föll mest i god, men den ansågs även ha klara brister. Kommittén fortsatte därmed att arbeta med de tre modellerna för att ställa dessa i kontrast till YGL och TF.³⁹

I utredningen tar man fasta på meddelarskyddet. Kommittén motiverar varför det är essentiellt med ett starkt meddelarskydd och att det är av vikt att den enskilde kan förstå lagstiftningen för att den ska fungera, därmed bör det nya tillämpningsområdet vara distinkt avgränsat och tydligt i sin utformning. Kommittén föreslår en ny lag som ska kallas nya yttrandefrihetsgrundlagen, NYGL. Lagen ska vara kopplad till användandet av massmedier och därmed uppstår problem med osäkerhet i vad som kan omfattas av massmedier. Därför har kommittén ett förslag som förenklar för meddelaren med en *godtrosregel*, som innebär att meddelaren är skyddad om denne gett information till någon som kan förväntats publicera uppgifterna i ett massmedium.⁴⁰

2.2.2 Lag om skydd för privatanställdas yttrandefrihet

2001 lades det fram ett lagförslag promemorian *Yttrandefrihet för privatanställda*⁴¹ som skulle komplettera skyddet i grundlagarna för de som inte arbetar i myndighet eller annat allmänt organ. Författningsändringar föreslogs även i vissa andra befintliga lagar.⁴²

Man konstaterade att det som krävdes för att privatanställda inom verksamheter med offentlig finansiering skulle få samma skydd som offentligt anställda, var att skapa ett eftersökningsförbud samt ett ingripandeförbud. Detta kunde genomföras på tre sätt; Avtal mellan privata rättssubjekt, Lagstiftning riktad till det allmänna, eller lagstiftning riktad till enskilda. Dessa tre tas upp som separata förslag i lagförslaget. I slutsatserna skriver man att det bästa alternativet till synes är att reglera i förhållande till den enskilda och att man bör testa detta innan man utreder frågan om grundlagsförändring igen.⁴³

SOU 2010:68 *Ett nytt grundlagsskydd för tryck- och yttrandefriheten? Tryck och yttrandefrihetsberedningen inbjuder till debatt. Del 1 och 2.*

SOU 2012:55 *En översyn av tryck- och yttrandefriheten.*

³⁹ SOU 2012:55 s.21

⁴⁰ SOU 2012:55 s. 299-302

⁴¹ Ds. 2001:9 *Yttrandefrihet för privatanställda*

⁴² Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
Sekretesslagen (1980:100)

⁴³ Ds. 2001:9 s.44-47

Lagförslagets namn var Lag till skydd för privatanställdas yttrandefrihet och skulle reglera inskränkningarna i den avtalsbaserade tystnadsplikten. Lagens uppbyggnad hade inspiration från anti diskrimineringslagstiftning, när det gäller sanktioner och liknande, samt att det är arbetsgivaren som ges ansvaret att förebygga och utreda.⁴⁴

2.3 Framtiden

2.3.1 Pågående utredningar

Meddelarrätt kan sägas vara spretig och svår att tolka för den person som funderar på att använda rättigheterna i grundlagen eller speciallagarna.⁴⁵ Idag ligger frågan om ändrad lagstiftning på två bord, varav det ena är Justitiedepartementets och det andra är Arbetsmarknadsdepartementet. Resultatet av det är att det löper två parallella utredningar, *Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet* och *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm*. Dessa utredningar förklaras i kommande stycken.

2.3.1.1 ”Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet”

Justitiedepartementet tillsatte i juni förra året⁴⁶ utredningen *Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet*. Meddelarskyddskommittén ska i utredningen ta fram ett förslag som i möjligaste mån ska ge samma skydd för de privatanställda i offentligt finansierad verksamhet, som de som är anställda av det offentliga har idag. Enligt kommittédirektivet har det visat sig att behovet av ett starkt meddelarskydd är störst i skola, vård och omsorg. Därför ska utredaren även titta på om det finns fördelar med att avgränsa ett lagförslag till att gälla just de sektorerna. Utredaren ska lämna förslag till författningsändring, inte grundlagsförändring och det ska vara slutfört den 30 september i år.⁴⁷

Direktivet är en fortsättning på de utredningar som har slutförts men inte resulterat i lagändringar, inom meddelarrättens område och yttrande- och tryckfrihetens område. De

⁴⁴ Ds. 2001:9 s.71

⁴⁵ Dir. 2013:16

⁴⁶ 28 juni 2012

⁴⁷ Dir. 2012:76

förslag som tidigare utredningar resulterat i har fått mycket kritik i remissinstanserna och därför inte blivit antagna som lagförslag.⁴⁸

Fokusfrågor i den pågående utredningen om meddelarfrihet för privatanställda i verksamheter med offentlig finansiering ligger på att belysa:

- 1) *Särskilt belysa frågorna om efterforskningsförbud och repressalieförbud*
- 2) *Överväga om ett stärkt meddelarskydd för anställda bör gälla också för inhyrda arbetstagare, konsulter, uppdragstagare och andra som på liknande grund har deltagit i näringsidkarens verksamhet*
- 3) *Särskilt belysa hur en avgränsning kan ske mot sådan verksamhet hos den privata näringsidkaren som inte är offentligt finansierad*
- 4) *Särskilt belysa förhållandet till regler och avtal som tillförsäkrar samhällets insyn och tillsyn i offentligt finansierad verksamhet, och då särskilt beakta möjligheterna att vid upphandling ställa krav på skydd för den som lämnar uppgifter*
- 5) *Särskilt belysa förekomsten och beakta betydelsen av kollektivavtalsreglering med skydd för den som lämnar uppgifter*
- 6) *Beakta både nationell och internationell rättsutveckling såväl på området för meddelarskydd som på de angränsande rättsområden som beskrivits, särskilt utvecklingen av de diskussioner inom Regeringskansliet som pågår när det gäller en översyn av skyddet för enskilda som på annat sätt slår larm om t.ex. korruption och andra oegentligheter samt*
- 7) *Beakta och analysera den kritik som tidigare presenterade förslag om stärkt meddelarskydd för privatanställda har fått och då särskilt i fråga om förhållandet till den arbetsrättsliga lojalitetsplikten, konsekvenser för avtalsreglerad tystnadsplikt och förhållandet till skyddet för företagshemligheter.⁴⁹*

⁴⁸ SOU 2006:96

⁴⁹ Dir. 2012:76

2.3.1.2 ”Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm”

Arbetsmarknadsdepartementet tillsatte i februari i år⁵⁰ utredningen *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm*⁵¹. Det är en utredning som tar fasta på vikten av Whistleblowers (Visselblåsare), det vill säga de som rapporterar om olägenheter eller brott i verksamheten som de arbetar i. Idag finns det ingen rättslig definition i Sverige av begreppet och inte heller någon särskild skyddsreglering.⁵²

Huvuddragen i direktivet är följande;

- *Kartlägga rättsläget,*
- *Analysera i vilka avseenden skyddet för arbetstagare som slår larm om olika former av missförhållanden, oegentligheter eller brott behöver förstärkas och det behov av skydd som finns för andra skyddsvärda intressen, t.ex. skyddet för annans rykte och kommersiella intressen,*
- *Med beaktande av andra skyddsvärda intressen, föreslå åtgärder som stärker skyddet, och lämna nödvändiga författningsförslag.*

I direktivet pekar man på att utvecklingen de senare åren har gått mot att fler verksamheter med offentlig finansiering idag drivs av privata aktörer. Därmed finns det ett behov av att se hur skyddet för whistleblowers för den arbetstagargruppen ser ut och bör regleras.

I uppdraget ingår det att hitta förslag på reglering som är generell och omfattar alla arbetstagare. Man noterar även svårigheterna i att kunna nå ett sådant resultat då offentligt anställda har grundlagskyddat meddelarskydd och att avtalsrättsliga principer, lojalitetsplikt och annan närliggande rätt måste beaktas.

En fråga som lyfts är om ett eventuellt anonymitetsskydd kan ingå i en ny eller förändrad reglering. Anonymitetsskyddet kan tänkas kopplas samman med sekretesslagstiftning. Motargumentet i detta ligger i risker med försämrade utredningsmöjligheter och att en sådan rätt skulle användas illvilligt i syften att till exempel grundlöst baktala någon/ något.

⁵⁰ 14 februari 2013

⁵¹ Dir. 2013:16

⁵² Dir. 2013:16

Direktivet tar upp att det idag finns bolag i Sverige som på grund av att de är bundna av utländsk rätt, har system för whistleblowing i bolagen. Med det menas interna system för hur whistleblowing ska ske och i vissa fall även anonymitetsskydd för den anställde.

Uppdraget ska vara slutfört den 22 maj 2014.⁵³

2.3.2 Fördelar med ett utökat meddelarskydd

Det finns olika anledningar till varför det kan tänkas vara bra att bredda meddelarskyddet till att även inkludera de privatanställda med koppling till offentlig verksamhet. Man kan dela in anledningarna i 3 huvudkategorier.

1 Insyns och demokratiintressen

Det är viktigt att säkerställa offentlighetsprincipens roll i det svenska demokratiska samhället, med värderingar om öppenhet och genomskinlighet i det allmänna. Eftersom Sverige traditionellt sett har en stor offentlig sektor, och statligt ägda bolag är det viktigt för invånarna att kunna granska, ifrågasätta och påverka verksamheterna då det är finansierat av allmänna medel. Genom att det offentliga lagstiftar om yttrandefrihet ges en stor del av befolkningen det utökade skyddet med meddelarfrihet.⁵⁴ Den största praktiska betydelsen av offentlighetsprincipen idag är att verksamheter som är under principens lagstiftning, när som helst kan komma att granskas och därmed är principen en garant för korrekt förvaltning. Den granskning som idag görs är främst av massmedier.⁵⁵

2 En värdigare ställning för de anställda

De anställda får en tryggare anställning genom att de finns fler incitament för att behålla en bra arbetsmiljö och ha en hög tillfredsställelse i arbetet. Positiva aspekter av detta kan även vara ökad effektivitet.⁵⁶

3 Konkurrensneutralitet

Eftersom det idag råder olika lagstiftning kring meddelarskydd inom välfärden, beroende på vem arbetsgivaren är leder det till otillbörliga konkurrensvillkor.⁵⁷

⁵³ Dir. 2013:16

⁵⁴ Ds. 2001:9, s.37-40

⁵⁵ Strömberg, Håkan; Axberger, Hans-Gunnar. s.110.

⁵⁶ Ds. 2001:9, s.37-40

⁵⁷ Ds. 2001:9, s.37-40

2.3.3 Nackdelar med en utvidgning av meddelarskyddet

Man kan kategorisera nackdelarna med utvidgad lagstiftning enligt följande;

1 *Avtal ska hållas*

Att avtal ska hållas, *pactum unt servanda* är en principiell basprincip i avtalsrätten. I privata bolag regleras tystnadsplikten och lojalitetsplikten i anställningsavtalet, och en lagstadgad reglering av denna rätt att avtala skulle innebära ett ingrepp i avtalsfriheten. Avtalsfriheten, liksom *pactum unt servanda* och tystnadsplikten kan alla ses som grundläggande principer i en demokrati. Internationellt sett kan inte meddelarfriheten anses ha samma rättsliga status och därmed kan man ifrågasätta huruvida den anställdes rätt att lämna ut sekretessbelagd information som potentiellt kan skada arbetsgivaren, ska få större utrymme jämt emot de internationellt erkända principerna.⁵⁸

2 *Det finns inget behov av en sådan utvidgning*

Enligt utredningen är det svårt att hitta exempel på hur meddelarfriheten har bidragit till att öka insynen och liknande i jämförelse med hur det hade sett utan den regleringen som finns idag. Det finns även i FHL reglering som säger att avslöjande om allvarliga brott etc. kan ske i det privata näringslivet utan risk för sanktioner. Man kan inte heller visa på att problem med tystnad på arbetsplatsen är värre hos privata arbetsgivare än hos det offentliga.⁵⁹

3 *Offentliganställdas yttrande- och meddelarfrihet går längre än vad som behövs i det privata*

Argumenten för att inte införa ett utökat meddelarskydd för privatanställda bygger på att det inte finns så många allvarliga situationer som berör allmänheten som kan behöva avslöjas, utan att lojalitetsplikten och tystnadsplikten går före. Vidare kan meddelarfrihet i det privata medföra en större fara för konkurrensnackdelar och det kan vara svårt att fastställa meddelarens avsikter.⁶⁰

4 *Försämrat samarbete i företagen och försämrad konkurrensförmåga*

Man spår att en uppluckring av anställningsavtalet genom minskad lojalitetsplikt kan leda till sämre förtroende mellan ledning och medarbetare. Även att en reglering om meddelarskydd i privata bolag kan medföra konkurrens nackdelar i förhållande till

⁵⁸ Ds. 2001:9

⁵⁹ Ds. 2001:9

⁶⁰ Ds. 2001:9

utlandet. En reglering som bara gäller vissa branscher eller delar av näringslivet nationellt, skulle kunna få samma negativa konkurrenseffekter.⁶¹

2.4 Europa

2.4.1 Historik kring yttrandefrihet i Europa

I sviterna av efter andra världskriget så antar FN 1948 *den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna*.⁶² Året efter, 1949 skapas *Europakonventionen* som Sverige ansluter sig till 1953. I Europakonventionen är de mänskliga rättigheterna och stärkt demokrati grogrunden, senast uttrycktes dem i Lissabonfördraget.⁶³ Yttrandefriheten stadgas i europakonventionen artikel 10, vilken anger att rätten omfattar åsiktsfrihet och rätten att sprida och ta emot uppgifter utan inblandning av det allmänna. Ett grundsyfte med yttrandefriheten är att främja demokrati genom att tillåta en öppen politisk debatt. Paragrafen ger individen rätt att yttra sig (positiv yttrandefrihet) och att välja att inte yttra sig (negativ yttrandefrihet).⁶⁴

2.4.2 Europakonventionen artikel 10

I den Europa konventionen, som sedan 1994 gäller som svensk lag⁶⁵, angående skydd för de mänskliga rättigheterna och friheterna framgår att var och en har rätt till yttrandefrihet. Rätten är uttryckt⁶⁶ i två punkter;

- Att var och en har rätt till yttrandefrihet, åsiktsfrihet och detta utan myndigheters inblandning.
- Fastställer att yttrandefrihet kräver ansvar och skyldigheter för den som utövar den, och därför kan det vara nödvändigt med vissa restriktiva föreskrifter i syfte att säkerställa rättssäkerhet och allmän ordning.

Även i konventionen finns det utrymme för undantag. Ett undantag måste anges i lag och undantaget måste anses nödvändigt i förhållande till statens säkerhet, den allmänna säkerheten

⁶¹ Ds. 2001:9 s. 40-42

⁶² Fisher, David I (2012) *Mänskliga rättigheter*. Uppl.6:1. Nordstedts Juridik, Lettland 2012. Sid 23.

⁶³ Fisher, David I.. Sid 47.

⁶⁴ Fisher, David I. Sid 76-77.

⁶⁵ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

⁶⁶ Europakonventionen art.10

eller till skydd för statens goda namn och rykte eller rättigheter. En eventuell inskränkning i yttrandefriheten måste även vara proportionerlig. Europakonventionen syftar till bestämmelser mellan det allmänna och den enskilda, således inte mellan enskilda såsom mellan privata arbetsgivare och arbetstagare.⁶⁷

Genom praxis från senare år fastställer Europadomstolen att arbetstagare som har slagit larm ska under vissa givna förutsättningar vara skyddade av yttrandefriheten i art.10 europakonventionen.⁶⁸

2.4.3 Europarådet

Europarådets Committee on Legal Affairs and Human Rights, har kommenterat hur viktigt det är med Meddelare vid allvarliga problem, så kallade Whistle-blowers. De uttrycker att whistle-blowing är en storsint och positiv handling, den som meddelar sätter sin karriär på spel vid offentliggörandet och dessa personer är modiga människor som väljer att angripa problem istället för att förbli tysta.⁶⁹

Europarådets parlamentariska församling antog 2010 resolutionen; *Protection of whistle-blowers*. Resolutionen är en uppmaning till medlemsländerna, med riktlinjer om skydd för visselblåsare som bör regleras nationellt.⁷⁰ Även i Europarådets civilrättsliga konvention om korruption, återfinns en stadga om visselblåsning. En arbetstagare som har skälig anledning att misstänka korruption och som i god tro anmäler sina misstankar till ansvariga individer eller myndigheter, bör ha skydd mot repressalier och sanktioner.⁷¹

⁶⁷ Europakonventionen

⁶⁸ Guja mot Moldavien, ERD dom den 12 februari 2008 i mål 14277/04

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

⁶⁹ Lundquist. Lennart. (2012-08-28)

⁷⁰ Europarådets resolution nr.1729

⁷¹ Europarådets civilrättsliga konvention om korruption art 9

2.5 Tidigare domar

2.5.1 **AD 1997 nr 57 Samarit domen; Svenska Kommunalarbetsareförbundet; Biltrafikens Arbetsgivareförbund; Samariten Ambulans Aktiebolag**

Yttrandefrihet för en privatanställd i ett entreprenad företag som bedrev verksamhet åt landstinget i Sverige prövades 1997 i Arbetsdomstolen, i den så kallade Samariten domen.⁷² Där hade arbetstugaren uttalat negativ kritik om ambulanssjukvården i medier. Domen kopplades till europakonventionens artikel 10 där man fastslöt att artikelns ” *innebörd är att offentlig myndighet, eller som det brukar uttryckas det allmänna, inte enligt huvudregeln skall begränsa yttrandefriheten* ”. Därmed säger man att artikeln inte gäller i detta mål där arbetstugaren har en privat arbetsgivare. Domstolen beskriver det så; ” *Arbetsdomstolen kan mot den bakgrunden inte finna att artikel 10 i konventionen skall tillmätas betydelse i detta mål som rör förhållandet mellan arbetstugare och deras arbetsgivare, ett privat bolag.* ” I promemorian till lagförslag på yttrandefrihetens område år 2001 så sammanfattas europeiska konventionens betydelse för svenskrätt i förhållande till enskilda och myndigheter, och mellan enskilda. Där säger man att Sverige har en skyldighet att säkerställa att yttrandefrihet för privatanställda i förhållande till deras arbetsgivare ska skyddas mot angrepp från vissa privaträttsliga objekt då de har anknytning till det offentliga, och i vissa fall mot andra privaträttsliga objekt. Detta gör att det är svårt att säga hur långt statens skyldigheter skräcker sig i skyddet för de privatanställdas yttrandefrihet.⁷³

2.5.2 **Heinisch mot Tyskland, ERD den 21 juli 2011, mål 28274/08**

Europadomstolens har prövat yttrandefriheten för en anställd i ett statligt bolag i målet Heinisch mot tyskland. Fallet handlar om en sköterska som rapporterade om missförhållanden på det äldreboendet som hon arbetade på, även kallat whistleblowing. Hon hade först rapporterat till sin arbetsgivare, sedan polisen och sist till allmänheten genom att dela ut flygblad. Detta ledde till att hon blev avskedad. Europadomstolen pekar på att den anställdes, och i det här fallet den privatanställdes, rätt att rapportera olagligheter eller oegentligheter alltid måste vagas mot företagets rätt till skydd för ekonomiska intressen och rykten.

⁷² AD 1997 nr 57 Samarit domen Svenska Kommunalarbetsareförbundet; Biltrafikens Arbetsgivareförbund; Samariten Ambulans Aktiebolag

⁷³ Ds. 2001:9 s.25

Domstolen konstaterade att en anställd i första hand ska rapportera oegentligheter till sin överordnad eller ansvarig myndighet, endast när de alternativen är uttömda kan den anställde vända sig mot allmänheten. I målet slog domstolen fast att allmänintresset och insyn till bristerna i äldreomsorg med statligt ägande vägde tyngre än företagets ekonomiska intressen och klargjorde att avskedandet av sköterskan var ett oproportionerligt ingrepp i hennes yttrandefrihet.⁷⁴

2.6 Speciallagstiftning för vissa arbetstagargrupper

2.6.1 Anställda inom socialtjänsten, i verksamheter enligt lagstiftningen om stöd och service till vissa funktionshindrade och vid Statens institutionsstyrelse.

I SoL⁷⁵ och i LSS⁷⁶ finns det reglering som kallas för Lex Sarah⁷⁷. Bestämmelserna syftar till att öka skyddet för den anställde vid så kallad whistleblowing.⁷⁸ Lagarna anger även en utökad skyldighet för den anställde att anmäla missförhållanden. Det är regler som gäller alla arbetstagare, även de som har privata arbetsgivare.

Lex Sarah innebär att anställda såväl som uppdragstagare omgående ska rapportera upptäckta missförhållanden till den som driver verksamheten, denne ska i sin tur under givna omständigheter rapportera till Socialstyrelsen, som är kontrollerande myndighet. Bestämmelserna har kommit till efter att missförhållanden som har fått negativa konsekvenser, inte har rapporterats i tid. De syftar bland annat till att förbättra rutiner och minska brister i verksamheten samt att skydda den enskilda patienten.

⁷⁴ ERD dom den 21 juli 2011 i mål 28274/08

⁷⁵ Socialtjänstlagen (2001:453)

⁷⁶ Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387)

⁷⁷ SoL Kapitel.14, 7§

LSS 24a-g§§

⁷⁸ Med Whistleblowing/ Visselblåsning, menar man oftast en person som meddelar om korruption eller annan allvarlig oegentlighet. Termen har ingen given rättslig definition men kan användas vid företagsintern rapportering och även extern rapportering, till massmedier eller myndighet. Meddelarskyddet för offentligt anställda är en del av skyddet för visselblåsning. Skillnaden mellan visselblåsning och meddelarfrihet ligger i att meddelarfrihet innefattar all sorts informations rapportering genom massmedier, medans visselblåsning innefattar larm om oegentligheter eller missförhållanden inte bara till massmedier utan även internt eller till myndigheter.

2.6.2 Anställda inom hälso- och sjukvård

Inom hälso- och sjukvård återfinns bestämmelser som liknar de i SoL och LSS, i Patientsäkerhetslagen. Lagen anger att vårdgivaren, dvs. den som driver verksamheten ska anmäla händelser som har medfört eller skulle kunna ha medfört allvarlig vårdskada, till Socialstyrelsen. Vårdgivaren ska även snarast lämna in en utredning om händelsen till Socialstyrelsen samt informera vårdtagaren om händelsen. Syftet med bestämmelsen är bibehållen hög patientsäkerhet.⁷⁹

2.6.3 Anställda inom skola, förskola och barnomsorg

En speciallagsutredning genererade i betänkandet; utredning om skyldighet att anmäla missförhållanden inom skolväsendet m.m.⁸⁰ Utredningen föreslår att de som fullgör uppgifter i en förskole-, skolenhet eller annan skolverksamhet genast ska rapportera missförhållanden och påtagliga risker till ansvarig för verksamheten. Vid påtaglig risk eller allvarliga missförhållanden ska verksamhetsansvarig rapportera till myndighet, Skolinspektionen eller kommun, som har tillsynsskyldighet över utbildningen eller verksamheten. Syftet med denna bestämmelse är enligt utredningen att snabbt och effektivt åtgärda missförhållanden som berör barn och elever. Bestämmelsen bör integreras i utbildningens eller verksamhetens kvalitetsarbete.

2.7 Övrig reglering

2.7.1 Policy dokument

Ett sätt att reglera meddelarskyddet för privatanställda i offentligt finansierade verksamheter är att upprätta policydokument för hur skyddet för yttrandefrihet och öppenhet i organisationen ska yttra sig. En av Sveriges största friskolekoncerner, AcadeMedia, har infört något som de kallar ”Meddelarfrihet” för de 8000 anställda. I reportaget från Sveriges Radio

⁷⁹ Patientsäkerhetslagen (2010:659) 3kap. 5-8 §§ och 6 kap. 4 §

⁸⁰ SOU 2011:33 Utredningen om skyldighet att anmäla missförhållanden inom skolväsendet m.m.

lyder budskapet att AcadeMedia öppnat för visslare, eller så kallade ”whistleblowers” genom en framtagen företagspolicy.⁸¹

2.7.2 Krav på meddelarskydd i upphandlingar

Innan ett privatägt företag får offentlig finansiering av kommun eller landsting ska en upphandling ske genom ett så kallat upphandlingsavtal.⁸² I upphandlingsprocessen är det därför viktigt att säkerställa att den som ska bedriva verksamhet inom välfärden uppfyller vissa krav på kvalitet och liknande. Representanten för den offentliga parten ansvarar för att allmänheten ska garanteras insyn i verksamheten och i linje med offentlighetsprincipen, det uppfylls genom informationsvägar och öppenhet i verksamheten.⁸³ I ett upphandlingsavtal kan det allmänna ställa krav på att det ska finnas paragrafer som beskriver hur tillexempel. meddelarskyddet ska förverkligas.⁸⁴

2.7.3 Kollektivavtalsklausuler

Meddelarskydd kan i viss mån ges genom kollektivavtal eller andra avtal.⁸⁵ I kollektivavtalet kan det finnas bestämmelser om att det ska finnas interna vägar för information, med tillägg såsom anonymitetsskydd. I lagförslaget 2001 menade man att kollektivavtal kan vara värdefullt på den privata marknaden som ett komplement till grundlagsskyddet.⁸⁶

2.7.4 Genusaspekt

I verksamhetsområdena vård, skola och omsorg som är denna uppsatts fokusområden, är de anställda traditionellt sätt övervägande kvinnor. Det arbetar i så kallade kvinnodominerande yrken.⁸⁷ I de strukturella förändringarna som har skett på arbetsmarknaden, där privata aktörer bedriver traditionella välfärdsverksamheter är det essentiellt att titta på hur den

⁸¹ Sveriges Radio, Ekot; *Friskolebolag inför "meddelarfrihet" för anställda* (Publicerades torsdag 13 december 2012 kl 09:45)

⁸² Kommunallag (1991:900)

⁸³ Kommunallag (1991:900) kapitel 3, 19a§

⁸⁴ Dir. 2012:76

⁸⁵ Dir. 2012:76

⁸⁶ Ds. 2001:9

⁸⁷ Statistiska centralbyrån(2012); På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2012 s.4 – mer än 60 % kvinnor.

kvantitativa jämställdheten inom vård, skola och omsorg påverkar regleringens utfall.⁸⁸
Regleringens utfall i den strukturella förändringen som har genomförts kan sägas få ett negativt utfall på kvinnors meddelarrätt, då det är kvinnodominerande yrken.

⁸⁸ SCB *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2012* s.4

Kapitel 3. Analys och diskussion

3.1 Skillnader i meddelarrätt för olika arbetstagare inom välfärdsyrken

Det är svårt att säga hur dagens reglering med skillnader i meddelarrätten, påverkar arbetstagare med privat arbetsgivare med verksamhet inom vård, skola och omsorg. Effekterna av regleringen kan tänkas ha två sidor, den rättsliga och den upplevda.

3.1.1 Den rättsliga

När det gäller den rättsliga sidan, kan vi se skillnader i det lagreglerade skyddet där grundlagsskyddet ger arbetstagare med det offentliga som arbetsgivare en stark yttrandefrihet i arbetslivet, vilket potentiellt förebygger meddelarsituationer och skapar meddelartrygghet i de fall arbetstagaren anser att en meddelarsituation föreligger. Eftersom regleringen syftar till att stötta öppenhetsprincipen och därmed ett rättssäkert samhälle, bidrar det till arbetstagarens känsla av trygghet om rättsområdet kan säkerställa en rättvis prövning. Därmed har man två syften i regleringen som uppfyller varandra. Yttrandefriheten på arbetet ger en rättssäker stat och en rättssäker stat ger en trygg arbetstagare som vågar meddela. En stor offentlig arbetsgivare kan på det sättet stärka rättssäkerheten och den mänskliga rättigheten yttrandefrihet, genom att inkludera en stor del av befolkningen i regleringen kring meddelarrätt. När nu en del av de tidigare offentligt anställda övergår till en privat arbetsgivare inom samma verksamhetsområde, förlorar den nuvarande regleringen delar av sitt syfte. Därför är det brottom med ny anpassad reglering för arbetstagare med en privat arbetsgivare inom offentligt finansierade verksamheter.

3.1.2 Den upplevda

Den upplevda skillnaden av trygghet i en meddelarsituation mellan de som är anställda av det offentliga och de som är anställda av en privat arbetsgivare med offentlig finansiering är svår att fastslå. Särskilt eftersom rätten som den ser ut idag är komplex och svåröverskådlig. Det har inte minst med att göra att Visselblåsning, som har nära samröre med meddelarfrihet, inte är rättsligt definierat i Sverige idag. Därav ligger arbetsmarknadsdepartementets utredning om *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm* på bordet idag. Dagens reglering gör nedslag

inom olika ämnesområden t.ex. yttrandefrihet, företagshemligheter, lojalitetsplikt, avtalsrätt, sekretess, speciallagstiftning för yrkesgrupper m.fl. och ser olika ut för olika grupper av arbetstagare gör det komplicerat för en arbetstagare att kunna väga för och nackdelar vid en meddelarsituation. Att en arbetstagare har begränsad möjlighet att ”se hela bilden” och att summera sitt rättsläge, är inte rättssäkert för vare sig arbetstagaren eller samhället.⁸⁹ I den senaste avslutade utredningen på tryck- och yttrandefrihetens område påkar man på att det ska vara möjligt att förutse följderna och göra en riskbedömning av att meddela och att lämna ut sekretessbelagda uppgifter.⁹⁰ Positiva exempel på reglering som gör det lättare för arbetstagare att veta hur de ska handla är speciallagstiftningen Lex Maria och Lex Sahara. Sådan speciallagstiftning är avgränsad till ett verksamhetsområde, inkluderar alla arbetstagare oavsett arbetsgivare, och innefattar riktlinjer som är både tvingande och skyddande, till arbetstagarnas fördel. Nackdelen med sådan lagstiftning kan vara att den bidrar till att göra lagstiftningsområdet rörigare och svårare att omreglera till en lag som ska vara övergripande och innefatta alla arbetstagare, som ett av målen med den senaste utredningen är.⁹¹

3.2 Genusaspekt

När det finns arbetstagargrupper inom det offentliga, som inte längre har samma villkor när det gäller att meddela kan det bli problematiskt. När man tittar på den lagstiftning och reglering som finns idag kan man få känslan av att politiker har ”släckt eldar”, snarare än reglerat yttrandefriheten i arbetslivet. Den spridda lagstiftningen har kommit fram i debatten i och med att det allmänna bekostar alltmer verksamheter där de anställda inte har ett skydd för yttrande-, meddelarfrihet och visselblåsning. Där de privata arbetsgivarna, såsom i näringslivet, kan både efterforska meddelaren, ingripa och uträtta sanktioner mot arbetstagaren. I detta riskerar arbetstagaren sin anställning och även att åtalas i de fall arbetstagaren har brutit mot tystnadspliktsklausuler eller skadat arbetsgivarens konkurrensmöjligheter.⁹² När det offentliga inom skola, vår och omsorg lägger ut verksamhet på privata bolag innebär det alltså en försämring i meddelarskydd. Eftersom det är övervägande kvinnor inom dessa yrken är det kvinnor som fått förändrade anställningsvillkor när delar av offentlig verksamhet bedrivs av privata aktörer.

⁸⁹ Dir 2013:16

⁹⁰ SOU 2012:55

⁹¹ Dir. 2012:76

⁹² Ds. 2001:9 s.38

Att privata aktörer finns inom vård, skola och omsorg är en strukturell förändring i arbetsmarknaden. Dessa sektorer är traditionellt kvinnodominerande yrken och därmed kan man beakta hur en sådan stor strukturell förändring påverkar kvinnor som grupp i samhället. Det kan konstateras att i och med förändringen har situationen förändrats för kvinnor på de arbetsplatser som övergått till privat regi, och för arbetstagare generellt inom dessa branscher. Den förändring som främst berörs i denna uppsats är regleringen kring yttrandefrihet. En försvagning av den lagreglerade yttrandefriheten sker när en verksamhet övergår från offentligt ägande till privat ägande. Eftersom det främst är kvinnor som arbetar inom berörda sektorer kan man påstå att kvinnor som grupp får försämrat meddelarskydd. Dock bör man tänka på att män som grupp, som är underrepresenterade inom offentliga verksamheter, inte tidigare åtnjutit meddelarskyddet fullt ut. Därför är det svårt att hävda att den strukturella förändringen påverkar jämställdheten, men det kan konstateras att kvinnors meddelarskydd försvagas.

3.3 Framtidsfokus

Ett sätt att förstärka meddelarskyddet och säkerställa att meddelaren har verktyg till att göra en riskbedömning innan hen lämnar ut information, är att införa en *godtrosregel*. En sådan regel föreslogs i lagförslaget NYGL och kan vara lättare att ta till sig som arbetstagare. Ett sådant skydd skulle dock innebära att anonymitetsskyddet inte kan säkerställas och att efterforskningsförbudet sätts ur spel eftersom regeln skulle ligga utanför grundlagens tillämpningsområde. När en meddelares identitet avslöjas är det svårt att skydda arbetstagaren mot repressalier, t.ex. i form av sämre möjligheter till befordran och liknande. Ett problem med en godtrosregel kan även vara att det är svårt att säkerställa att meddelaren varit i godtro. I det fall lagstiftarna väljer att anta en sådan lagregel finns det farhågor med att ett minskat anonymitetsskydd kan försämra meddelarskyddets tilltro hos allmänheten och därmed göra så att färre personer vågar meddela. Utredaren som lade fram förslaget om NYGL anser dock att det finns stora brister i meddelarskyddet, om det nya förslaget sätts i jämförelse med dagens grundlagsskydd. Detta eftersom det blir svårare för meddelaren att avgöra när anonymiteten kan komma att röjas.⁹³

⁹³ SOU 2012:55, s.302

3.4 Meddelartrygghetens verkan i samhället

Det finns såsom angivet i denna uppsats, flera åtgärder tagna genom lagstiftning och riktad reglering, för att arbetstagare ska känna sig trygga i en meddelarsituation. Viktigast är kanske främst att arbetstagare ska känna sig trygga innan en meddelarsituation ska behöva uppstå.

Regleringen syften kan delas in i två delar, den som är till för att skapa ett bra klimat på arbetsplatsen vilket kan bidra till en rad positiva effekter, där högt i tak gör att olägenheter rättas till innan de blir ett problem och innan negativ publicitet skapas. Den andra är reglering som är till för att de verksamheter som inte har rent mjöl i påsen, eller där det finns systemfel som skapar problem, ska komma upp till ytan med hjälp av journalistik. Här följer en orientering i regleringen och vilken påverkan den kan ha på arbetstagarens meddelartrygghet, och kopplingar till hur ny lagstiftning kan förhålla sig till hur regleringen som finns idag tillämpas.

En principrättighet som alla anställda och arbetsgivare har är kritikerätt. Rätten är en viktig del i arbetstagarnas möjlighet att bedriva en värdefull facklig verksamhet. Det ligger även i arbetsgivarnas intresse att den fackliga verksamheten är välfungerande, i syften inom arbetsplatsen såsom utanför.⁹⁴ Den fackliga verksamheten kan många gånger bistå verksamheten med kompetens, specifikt inom det arbetsrättsliga områdets mjuka delar i det dagliga arbetet. Med mjuka delar menas bland annat hur man skapar ett bra arbetsklimat och därmed bra resultat, genom att förhålla sig på ett bra sätt till den arbetsrättsliga regleringen. Det sker genom att vara medveten om den reglering som finns och att förstå bakgrunden till den. Ett bra exempel på detta är att för att meddelarskyddet ska fungera krävs att chefen kan meddelarrätten som rinnande vatten, eller att det finns inbyggda vägar i verksamheten som gör att medarbetare och chefer inte kan göra snedsteg. Meddelarskyddets anonymitetsskydd sätts ur spel om inte chefen har kunskapen om att det är förbjudet att efterforska meddelaren. Gör chefer efterforskningar, kan de förvisso bli straffade, men skadan kan redan vara skedd i och med att meddelaren är identifierad. Repressalieförbudet blir svårt att säkerställa när arbetsgivaren vet identitet på meddelaren. Repressalier såsom att bli uppsagd kan upptäckas, med sanktioner såsom att meddelaren inte blir befördrad eller liknande är svårare att sätta fingret på. Detta kan sammanfattas i Lennart Lundquist kommentar: ”*Det är inte orimligt att*

⁹⁴ Glavå, Mats. s.602

säga att yttrandefriheten på arbetsplatsen blir vad chefer accepterar”.⁹⁵ När en arbetstagare funderar på att meddela är det rimligt att anta att arbetstagaren överväger riskerna med att bli identifierad. Bedömer arbetstagaren då att arbetsgivaren inte spelar enligt spelets regler kan utgången bli att den väljer att inte meddela. Då har både verksamheten, arbetstagaren och samhället ett problem på halsen. Ur arbetstagarens perspektiv är risken stor att det leder till att arbetstagaren i förlängningen säger upp sig. Arbetstagaren kan i yttersta fall bli rättsligt ansvarig för fel begångna i arbetet i verksamheten om denne inte meddelat, till exempel vid brottslig verksamhet eller andra allvarliga brister.

⁹⁵ Lundquist, Lennart(2012-08-28) *Yttrandefrihet i det offentliga*. Statsvetenskapliga Inst. Lunds universitet. Kompendium.

Kapitel 4. Slutsats

4.1 Meddelarrättens regleringar

Meddelarrätten, som den ser ut idag är rörig och syftena med lagstiftningen tenderar att bli vaga. Min bild av den svenska arbetsmarknaden är att den är inkluderande. Med det menar jag att skyldigheter och rättigheter till stor del innefattar alla arbetstagare. Delvis beroende på kollektivavtalens normerande verkan och arbetsrättens vidare syften. Det samlade intrycket är att det är tryggt att arbeta i Sverige. Känslan av trygghet kan vara en faktor till att regleringen kring meddelarskyddet är krånglig. Jag tror att arbetstagare tror att de har ett starkare skydd i lagstiftningen än vad de faktiskt har, och att civilkurage är en större faktor i valet och kvalet om arbetstagaren kommer att meddela. Problemen kan bli stora för den enskilda när missbedömning sker och arbetstagaren råkar illa ut efter en meddelarsituation, i de fallen kan inte arbetstagarorganisationen göra så mycket, det arbetstagaren kan göra är att återigen vända sig till medier, men då krävs att arbetstagaren har mycket på fötterna för att vinna sympatier och eventuellt få en ”goodwill ersättning” från företaget. Arbetstagaren som har cirkulerat negativt i medier är troligen inte en het kandidat på arbetsmarknaden för nytt jobb.

Meddelarlagstiftningen är svårövergriplig, inte bara för medarbetare utan även för chefer. När en person i arbetsledande position inte förstår reglerna kring eftersökningsförbudet blir det problematiskt när identitet på en meddelare framkommer. I den situationen är det nästintill omöjligt att garantera repressalieförbudet. Det händer då och då att man läser i tidningarna om att någon, inom offentlig sektor, har frågat efter identitet på en uppgiftslämnare. Aja baja, det kan tyckas vara ABC i läroboken om chefskapet, men eftersökning sker och antagligen ofta av okunskap. När identiteten är avslöjad får det stora konsekvenser för den enskilda. Utpekad, utfrysad, förlorade relationer är tänkbara konsekvenser på arbetsplatsen och kan i förlängningen leda till en sjukskrivning, förändring i det sociala livet och svårt att ta sig tillbaka till arbetsmarknaden.

För att en arbetstagare ska måna som sig själv vid en meddelarsituation är det säkraste enligt Lundquist att: *”Om du anser att verksamheten är olaglig, oetisk eller olämplig så vänd dig*

anonymt direkt till massmedierna om du inte är absolut säker på att du har en chef som förstår yttrandefrihetens betydelse.”⁹⁶

För att göra det lättare för alla att ta till sig lagstiftningen och innebörden, bör lagstiftningen och de regleringar som finns i dag vila under samma tak. Det krävs en upprensning och samlad lagstiftning. Det skulle ge vinster för hela arbetsmarknaden och samhället om lagstiftningen var övergripande för hela arbetsmarknaden och gällde alla arbetstagare.

Lagstiftningen har även tidigare varit debatterad, innan privata aktörer kom in i de traditionella välfärdssektorerna. När offentligt finansierade verksamheter övergick till privata aktörer, framkom ett ytterligare behov av lagstiftning för den nya gruppen arbetstagare. När politikerna redan innan förändringen ansåg att lagstiftningen för privatanställda är bristfällig, varför genomförs en förändring som gör att arbetstagare som har meddelarskydd förlorar det när de får en ny arbetsgivare, utan att reglera området? Som uppsatsen tar upp så innebär marknadsstyrningen av offentliga verksamheter en rad problem för arbetstagare som arbetar inom berörda sektorer och som har en privat arbetsgivare.

4.2 Den närmaste framtiden

Det kommer att bli mycket spännande att ta del av utvecklingen inom meddelarrättens område. Först vad utredningen *Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet*⁹⁷ föreslår. Kommer förslaget lägga vikt vid arbetsmarknadsgemensam lagstiftning eller kommer fokus att ligga på sektorerna skola, vård och omsorg? Uppdraget ska vara slutfört senast i september 2013.

I mitten av nästa år, 2014, kommer antagligen visselblåsning att definieras när utredningen *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm*⁹⁸ är klar. Det kommer att bli problematiskt för utredarna att klara målet att kartlägga rättsläget eftersom det är möjligt att lagstiftningen nästa år är i startgroparna att ändras. Frågan är varför *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm*⁹⁹ tillsattes som en egen utredning, istället för att göra ett tilläggsdirektiv till utredningen

⁹⁶ Lundquist, Lennart. S.11

⁹⁷ Dir. 2012:76

⁹⁸ Dir. 2013:16

⁹⁹ Dir. 2013:16

*Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet*¹⁰⁰? Utredningarna är till viss del beroende av varandra och går till stor del in på varandras områden.

Lagstiftarna borde skapa en samlad lagstiftning inom ett definierat område. En mer överskådlig meddelarrätt skulle göra det lättare för anställda, chefer och arbetsgivare att förstå konsekvenser av en meddelarsituation. Det kan skapa incitament för förebyggande arbete och det kan öka möjligheterna till att i förväg bedöma de juridiska och sociala riskerna med att meddela.

Det eftersträvansvärda bör vara att ny lagstiftning är övergripande över hela arbetsmarknaden och inkluderar alla arbetstagare. Lagstiftarna bör även säkerställa att kunskap om meddelarrätt sprids och att eftersökningsförbudet ställning stärks.

¹⁰⁰ Dir. 2012:76

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Fisher, David I (2012) *Mänskliga rättigheter*. Uppl.6:1. Nordstedts Juridik, Lettland 2012.

Glavå, Mats (2011): *Arbetsrätt*. 2:2 uppl. Studentlitteratur, Ungern 2012.

Lehrberg, Bert (2010): *Praktisk juridisk metod*. 6:1 uppl. IBA, Tallin 2010.

Statistiska centralbyrån(2012);*På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2012*

Strömberg, Håkan; Axberger, Hans-Gunnar(2004): *Yttrandefrihetsrätt*. Studentlitteratur, Lund 2004. s.29

Strömberg, Håkan(1968,2003); *Tryckfrihetsrätt och annan yttrandefrihetsrätt*. Uppl.14. Studentlitteratur, Lund. 2003.s.30

Offentligt tryck

SOU 2004:114 Vissa tryck- och yttrandefrihetsrättsliga frågor.

SOU 2006:96 Ett nytt grundlagsskydd för tryck och yttrandefriheten?

SOU 2008:63 Förstärkt skydd för företagshemligheter

SOU 2009:14 Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor.

SOU 2010:68 Ny yttrandefrihetsgrundlag?

SOU 2010:68 Ett nytt grundlagsskydd för tryck- och yttrandefriheten? Tryck och yttrandefrihetsberedningen inbjuder till debatt. Del 1 och 2.

SOU 2011:33 Utredningen om skyldighet att anmäla missförhållanden inom skolväsendet m.m.

SOU 2012:55 En översyn av tryck- och yttrandefriheten.

Dir. 2003:58 En beredning på det tryck- och yttrandefrihetsrättsliga området

Dir. 2012:76 Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet

Dir. 2013:16 Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm

Ds. 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda

Radio

Sveriges Radio, Ekot; *Friskolebolag inför "meddelarfrihet" för anställda* (Publicerades torsdag 13 december 2012 kl 09:45)

Arbetsdomstolen

AD 1997 nr 57 *Samarit domen* Svenska Kommunalarbetsförbundet; Biltrafikens Arbetsgivareförbund; Samariten Ambulans Aktiebolag

Europadomstolen

ERD 14277/04 *Guja mot Moldavien*, den 12 februari 2008

ERD 28274/08 *Heinisch mot Tyskland*, den 21 juli 2011

Kompendium

Lundquist, Lennart(2012-08-28); *Yttrandefrihet i det offentliga*. Statsvetenskapliga inst. Lunds universitet

Webbaserade källor

http://www.friskola.se/Press_opinion_Publikationer_Skolpeng_pa_lika_villkor_DXNI-1526803.aspx 2013-01-28

<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Valfarden-i-privat-regi/Upphandling-inom-offentlig-sektor/> 2013-01-28

<http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Valfarden-i-privat-regi/> 2013-01-26