

KRITIKRÄTT OCH LOJALITET I EN ANSTÄLLNING

– Det rättsliga regelverket

av Kristina Ahlström

Arbetstagare som slår larm om missförhållanden på sina arbetsplatser eller kritiserar sina chefer öppet har uppmärksammats av media våren 2021.

Advokaten och arbetsrättsspecialisten Kristina Ahlström beskriver det rättsliga regelverket som ger en anställd rätt att kritisera sin arbetsgivare öppet på ett sätt som är förenligt med dennes lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.

PM 2021-09-17

(s. 18-19 uppdaterad 2022-04-13)

Kontaktuppgifter
Ahlström Advokatbyrå
Birger Jarlsgatan 2, 5 tr
114 34 Stockholm
www.ahlstromadvokat.se
info@ahlstromadvokat.se

Andra titlar av Kristina Ahlström:

Anställning vid en statlig myndighet – Anställningsbeslut och arbetsledningsbeslut,
uppl. 2, Norstedts Juridik, 2018.

Etiska riktlinjer – Vägledning och juridiska aspekter, Kompetensrådet för utveckling i
staten, Krus, 2012.

Förvaltningslagen – En kommentar, Karnov Group, 2018.

Kollektivavtal – Formalia, giltighet och tolkning, Norstedts Juridik, 2013.

Offentlighet inom personalområdet, Ahlströms Juridik, 2020.

Sekretess inom personalområdet, Ahlströms Juridik, 2020.

Rättspraxis inom personalområdet, Ahlströms Juridik, 2020.

Lexinokommentar av Kristina Ahlström tillgänglig i rättsdatabasen JUNO

Förvaltningslagen, 2018–

Offentlighets- och sekretessförordningen, 2016–

Offentlighets- och sekretesslagen, 1–8, 20, 24, 33, 39 och 40 kap., 2016–

Artiklar av Kristina Ahlström:

2017 års förvaltningslag – betydelse för HR-området, Karnov Group, Ny Juridik 1:18,
s. 59–84.

Arbetsledningsbeslut vid bemanning av statliga myndigheter, Karnov Group, Ny Juridik
2:18, s. 65–88.

Arbetsrättsliga åtgärder vid en statlig myndighet, Karnov Group, Ny Juridik 4:17,
s. 19–63.

Bemanning i kristider, Karnov Group, Ny Juridik 2:20, s. 7–24.

Rekrytering till statlig sektor, Karnov Group, Ny Juridik 2:17, s. 19–57.

Innehåll

Kritikrätt och lojalitet	4
1 Kritiska arbetstagare i media.....	4
2 Rätt att kritisera.....	5
2.1 Offentlig sektor.....	6
2.1.1 Rätten att meddela media.....	6
2.1.2 Efterforsknings- och repressalieförbud.....	7
2.1.3 Straffsanktion.....	8
2.1.4 Tillsyn.....	8
2.2 Offentligt finansierade enskilda verksamheter.....	11
2.2.1 Rätten att meddela media.....	11
2.2.2 Efterforsknings- och repressalieförbud.....	11
2.2.3 Straffsanktion.....	12
2.2.4 Tillsyn.....	13
3 Lojalitet enligt anställningsavtal.....	13
3.1 Anställningsavtal.....	13
3.2 Arbetsrättsliga åtgärder.....	14
3.3 Arbetsdomstolen.....	14
4 Avslutande reflektioner.....	16
4.1 Kolliderar avtal och lag?.....	16
4.2 Arbetsmiljöverkets föreskrift.....	17
4.3 Visselblåsarlagen och EU-direktiv.....	18
4.4 Medias granskning och effekt.....	18
4.5 Information och utbildning.....	19
Noter.....	21

Kritikrätt och lojalitet

Advokaten och arbetsrättsspecialisten Kristina Ahlström¹ presenterar i denna promemoria den rättsliga regleringen av arbetstagares rätt att kritisera sin arbetsgivare inom offentlig sektor och inom viss privat verksamhet samt hur det förhåller sig till den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet.

Promemorian är inspirerad av Uppdrag gransknings program om visselblåsare och P1 Dokumentär om avslöjanden av ett vårdbolags agerande. I artikeln beskrivs offentlighetsrättslig kritikrätt och arbetsrättslig lojalitet. Två rättsområden som kan vara aktuella samtidigt och vad det innebär. Promemorian avslutas med personliga kommentarer och en förteckning över källmaterial. Noterna är placerade sist.

1 Kritiska arbetstagare i media

Håll käften och lyd! – är titeln på ett program från Uppdrag granskning i SVT om människor som slår larm om missförhållanden på sina arbetsplatser eller kritiserar sina chefer öppet.² En arbetsmiljöinspektör vid Arbetsmiljöverket, en lokförare vid en privat leverantör av persontrafik till en region, en chefsåklagare vid Ekobrottsmyndigheten och en receptionist vid en hälsocentral inom en region framträder i programmet. De har alla fått betala ett högt pris för sin kritik.

P1 Dokumentär i Sveriges Radio uppmärksammade ett vårdbiträde som fått en erinran från sin arbetsgivare, ett privat vårdbolag, för att hon talat med media om vad hon ansåg vara missförhållanden på arbetsplatsen under coronapandemin.³

Vårdbiträdet försöker rädda liv på äldreboendet och slår larm i media. Hennes arbetsgivare kallade henne till huvudkontoret där chefer och HR-personal anklagade henne för att vara illojal. Hon får även en varning för sitt agerande. Det privata vårdbolaget har efter att dokumentären sändes i radio offentligt meddelat att man tagit tillbaka den erinran som lämnades samt offentligt bett vårdbiträdet om ursäkt.⁴ Åklagare har inlett en förundersökning om brott har begåtts, vilken fortfarande pågår när detta skrivs.⁵

Båda programmen visar hur arbetstagare blivit illa behandlade av sina chefer för att arbetstagarna uttalat sig kritiskt om arbetsgivarens verksamhet. Det finns uppenbarligen chefer och HR-personal som inte har tillräcklig kunskap om vilka regler som gäller och att deras agerande kan vara straffbart. De verkade ha en egen tolkning av anställningsavtals lojalitetskrav och bortser från arbetstagarnas rätt enligt lag att uttala kritik i media om sin arbetsgivares verksamhet, som är offentligt finansierad.

Dessa händelser aktualiserar vad som kan inträffa när två rättsområden blir aktuella samtidigt, dels arbetsrätten med krav på lojalitet mellan arbetstagare och arbetsgivare, och dels offentlighetsrätten som reglerar meddelarfrihet och meddelarskydd. Vad gäller om dessa regler aktualiseras samtidigt?

I dag finns en lag om skydd för visselblåsare vilken jag endast kort berör i avsnitt 4.3.

2 Rätt att kritisera

I grunden har vi i Sverige en yttrandefrihet som ger oss rätt gentemot det allmänna att i *tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor*.⁶ Denna frihet får begränsas med hänsyn till bland annat Sveriges säkerhet, allmän ordning och säkerhet eller förebyggandet och beivrandet av brott.⁷

Inom offentlig sektor finns särskilt reglerat i grundlag en rätt att meddela och offentliggöra uppgifter och det finns ett skydd för dem som använder sig av denna rätt, även kallat *meddelarskydd*.⁸ Vad som får lämnas ut begränsas av bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen samtidigt som det regleras en rätt för en enskild att i vissa fall lämna ut även hemliga uppgifter, dock inte kvalificerat hemliga uppgifter utan andra uppgifter med svagare sekretessskydd.⁹ Rätten att lämna ut gäller dock inte handlingar utan endast muntliga uppgifter.

En arbetstagare har inte en rätt enligt dessa bestämmelser att lämna dessa uppgifter till vänner och grannar, utan avsikten med att lämna ut uppgifterna ska vara att dessa ska publiceras¹⁰ för att en rätt att lämna ut uppgifterna ska finnas. Om uppgifterna inte blir publicerade förändrar det inte skyddet för den som lämnat uppgifterna, så länge dennes syfte var att uppgifterna skulle publiceras.

När det gäller avtal mellan två privaträttsliga subjekt är inte denna bestämmelse om yttrandefriheten aktuell, eftersom den endast skyddar oss mot

det allmänna. I ett avtal kan man komma överens om vad som ska gälla mellan parterna, men med de begränsningar som följer av andra regler.

Då alltmer offentligt finansierad verksamhet inom välfärdssektorn bedrivs i privat regi ansåg regeringen att möjligheterna till insyn minskat i hur de offentliga medlen används. Ett förstärkt meddelarskydd infördes därför för att förbättra insynen och därigenom upprätthålla kvaliteten i verksamheterna. Den 1 juli 2017 trädde en lag i kraft om meddelarskydd för viss privat verksamhet.¹¹

Nedan redovisas först reglerna för offentlig verksamhet och därefter för sådan privat verksamhet som omfattas av lagen från 2017. I båda fallen innefattar regleringen efterforsknings- och repressalieförbud för arbetsgivaren vilka är straffsanktionerade.

2.1 Offentlig sektor

Statliga myndigheter, kommuner och regioner omtalas även som offentlig sektor. För dessa myndigheter gäller särskilda regler för rätten att lämna ut uppgifter till media för publicering. Rätten är reglerad i olika lagar beroende på typ av media: i tryckt form eller exempelvis tv och radio. Regelverken är utformade på likartat sätt, men i var sin grundlag: Tryckfrihetsförordningen, förkortat TF, reglerar rätten i tryckta skrifter och yttrandefrihetsgrundlagen, förkortat YGL, reglerar rätten i program eller genom tekniska upptagningar.¹²

2.1.1 Rätten att meddela media

Var och en har rätt att meddela uppgifter i vilket ämne som helst i syfte att de ska göras offentliga i en tryckt skrift: *meddelarfriheten*. Friheten avser uppgifter som lämnas till en författare eller någon annan upphovsman till en framställning i en tryckt skrift, skriftens utgivare eller redaktion, eller ett företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter.¹³

Samma rätt gäller för att göra uppgifterna offentliga i program eller genom tekniska upptagningar. Denna frihet avser uppgifter som lämnas till en författare eller någon annan upphovsman, en utgivare, redaktion eller nyhetsbyrå, eller ett företag för framställning av tekniska upptagningar.¹⁴

Rätten att lämna uppgifter gäller om det sker *i syfte* att uppgifterna ska of-

fentliggöras i en tryckt skrift eller i program eller genom tekniska upptagningar. Reglerna ger inte någon rätt att lämna ut handlingar, utan endast uppgifter.

Meddelarfriheten får inte begränsas på annat sätt än vad som följer av respektive grundlag.¹⁵

Meddelarfriheten gäller för arbetstagare och uppdragstagare vid statliga och kommunala myndigheter samt för företrädare för kommunala bolag och företrädare för organ som anges i bilagan till offentlighets- och sekretesslagen. När det gäller kommunala bolag och organ enligt bilagan är vissa funktioner undantagna från meddelarfriheten och det gäller verkställande direktör, vice verkställande direktör, styrelseledamot och styrelsesuppleant i organet.¹⁶

2.1.2 Efterforsknings- och repressalieförbud

En myndighet eller ett annat allmänt organ får *inte efterforska* en person som använt sig av sin meddelarfrihet. Det råder således ett *efterforskningsförbud*. Undantag från detta gäller när efterforskning behövs för åtal eller något annat ingripande som är förenligt med dessa grundlagar. Det kan exempelvis vara aktuellt när någon har lämnat ut hemliga handlingar eller lämnat ut uppgifter som omfattas av kvalificerad sekretess, då sådant agerande inte omfattas av något skydd.

En myndighet eller ett annat allmänt organ får *inte ingripa mot någon* för att hen i en tryckt skrift har brukat sin tryckfrihet eller medverkat till ett sådant bruk, eller i ett program eller en teknisk upptagning har brukat sin yttrandefrihet eller medverkat till ett sådant bruk, således ett *repressalieförbud*.¹⁷ När det gäller repressalier kan det handla om exempelvis avsked, uppsägning eller disciplinpåföljd.

I medbestämmandelagen finns bestämmelser om att i det fall skadestånd kan följa på åtgärd eller underlåtenhet av arbetstagare, får annan påföljd inte åläggas arbetstagare om det inte finns stöd i författning eller kollektivavtal.¹⁸ Disciplinpåföljder är för statligt anställda reglerade i lag och kan vara varning eller löneavdrag och hanteras oftast av särskilda nämnder, personalansvarsnämnd eller Statens ansvarsnämnd.¹⁹ För kommunalt anställda är disciplinpåföljd reglerad i kollektivavtal som skriftlig varning.²⁰ För privata arbetsgivare kan det finns bestämmelser om disciplinpåföljder i kollektivavtal.

Justitiekanslern har uttalat kritik mot Universitets- och högskolerådet med anledning av en begäran om utlämnande av allmän handling.²¹

2.1.3 Straffsanktion

En arbetsgivare som på grund av att någon använt sig av sin meddelarfrihet avskedar, säger upp, eller meddelar en disciplinpåföljd eller liknande åtgärd, döms till böter eller fängelse i högst ett år. Detsamma gäller den som uppsåtligt efterforskar vem som har lämnat uppgifter för publicering.²²

Ledamot i kommunstyrelse och eftersökningsförbudet

En person som var andre vice ordförande och ledamot i kommunstyrelse dömdes för brott mot yttrandefrihetsgrundlagens efterforskningsförbud, då han efterforskade om två personer lämnat uppgifter till SVT/Sydneytt. Han dömdes till 75 dagsböter för brott mot yttrandefrihetsgrundlagens efterforskningsförbud vid två tillfällen.

De personer som kontaktades var inte anställda av arbetsgivaren men hovrätten framhöll att efterforskningsförbudet gäller oavsett om den eftersökta källan eller den tillfrågade personen är anställd eller har något uppdrag inom det allmänna.²³

2.1.4 Tillsyn

Justitiekanslern har tillsyn över att de som utövar offentlig verksamhet följer lagar och andra författningar samt fullgör sina uppgifter.²⁴ Justitiekanslern ska särskilt vaka över tryckfriheten och yttrandefriheten. Även Riksdagens ombudsmän, förkortat JO, har tillsyn över tillämpning i offentlig verksamhet av lagar och andra författningar.²⁵

Justitiekanslern har i ett fall bedömt hur ett *protokoll från ett samverkansmöte* skulle bedömas. Protokollet innehöll känsloladdade formuleringar som gav intryck av kritik mot att någon anställd yttrat sig i media. Justitiekanslern uttalade viss förståelse för att det vid ett samverkansmöte av det aktuella slaget är viktigt att parterna kan kommunicera med varandra på ett öppet sätt, men ansåg att formuleringen i protokollet kunde uppfattas som ett försök att påverka de anställda att inte använda sig av sin meddelarfrihet och att protokollet kunde ge intrycket att myndigheten allmänt sett hade en negativ inställning till att anställda vände sig till eller talade med media. Det aktuella protokollet hade dessutom gjorts tillgängligt för alla anställda. Justitiekanslern ansåg att de kritiska synpunkter som framfördes i protokollet kunde få till följd att anställda avstår från att vända sig till medierna av rädsla för negativa följder eller för att de inte vill stöta sig med ledningen.

Även om syftet med en åtgärd som en företrädare för det allmänna vidtar

med anledning av en publicering inte är att efterforska vem som lämnat uppgiften till media, måste hen alltid tänka på risken för att åtgärden kan uppfattas som ett uttryck för missnöje med att anställda uttalat sig om myndigheten offentligt. Justitiekanslern uttalade:

En myndighetsföreträdare får därför aldrig vidta åtgärder eller uttala sig på ett sätt som ger intryck av att myndigheten har en negativ inställning till att de anställda utnyttjar sin grundlagsfästa meddelarfrihet.²⁶

I ett annat fall hade en akademichef kallat en anställd professor till ett samtal efter det att denna hade talat med journalister. Justitiekanslern uttalade i beslut från 2015 följande:

Offentligt anställda har visserligen en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Den gäller dock endast skyldigheten att utföra sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt. Att uttala kritik mot sin arbetsgivare eller det sätt som verksamheten bedrivs på strider för den offentligt anställdes inte mot lojalitetsplikten. Rätten att göra det är tvärtom grundlagsskyddad. Även om en myndighet anser sig ha en legitim avsikt med att kalla till ett samtal om den anställdes mediekontakter kan en sådan utfrågning i sig uppfattas som en negativ åtgärd för arbetstagaren och dessutom ge upphov till svåra frågor om gränsdragning. Företrädare för en myndighet eller något annat allmänt organ bör därför i regel avstå från att kalla en anställd till samtal med anledning av uttalanden som denne har gjort till medierna. Istället är arbetsgivaren hänvisad till att på annat sätt söka tillrättalägga vad som uppfattas som felaktiga eller missvisande uppgifter i den allmänna debatten.²⁷

JO utreder som regel inte klagomål som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta då det finns en särskild ordning för hur sådana arbetstvister ska lösas genom fackliga förhandlingar eller i sista hand genom en rättegång enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Om det är frågan om påstående om att en myndighet har försökt att tysta ned en arbetstagare och vidtagit åtgärder för att inskränka dennes yttrandefrihet kan JO dock uttala sig.

I tryckfrihetsförordningen finns ett rättsskydd kring pressens informationskällor, att de inte behöver röja sina källor och att man som informationslämnare kan få ett källskydd. Detta ska respekteras av myndigheter. I samband med anmälningar om situationer då det kan ifrågasättas om myndigheten beaktat detta har JO uttalat att det står klart att en myndighet kan ge personalen råd i mediefrågor. När råd om mediekontakter ges bör det en-

ligt JO klart framgå att det inte handlar om något försök att påverka de anställdas rätt att ge uttryck åt sina åsikter.

Kommuns råd om mediekontakter

JO har uttalat sig med anledning av ett kort med råd om mediekontakter som Stockholms stad delat ut till sina anställda. Kortet hade samma form som ett visitkort och innehållet uppställt som en lathund. JO påpekar att det är angeläget att en myndighet hanterar frågor av det aktuella slaget på sådant sätt att man inte ger näring åt misstankar om att myndighetens ledning inte accepterar de anställdas yttrandefrihet. JO anser att lösryckta delar av kortet kan uppfattas som uppmanande till återhållsamhet vid kontakter med medier men att helheten inte kunde uppfattas så. Från rättslig synpunkt fanns det inte tillräcklig grund för kritik mot Stockholms stad.²⁸

Några fler ställningstaganden från JO:

Mejl från polischef i förundersökning

Med anledning av en anmälan om ett mejl från en chef inom polisen, skickat med anledning av en förundersökning om barnpornografibrott, underströk JO vikten av att en chef som informerar sina anställda om den sekretess som gäller i verksamheten uttrycker sig korrekt och fullständigt, såväl i fråga om innebörden av tillämpliga sekretessbestämmelser som i fråga om hur sekretessen förhåller sig till den grundlagsfästa meddelarfriheten. JO framhöll också att den som skickar ett mejl till en begränsad mottagarkrets ändå måste formulera innehållet med sådan omsorg och eftertanke som kan vara motiverad utifrån att ett skriftligt meddelande kan få större spridning än som varit avsett.²⁹

Anställd vid Migrationsverket

En anställd vid Migrationsverket publicerade ställningstaganden i politiska frågor på Internet och förflyttades därefter till en lägre befattning. JO ansåg att det inte förelegat någon grund för att göra undantag från repressalieförbudet och att därför förflyttningen inneburit ett brott mot grundlagen.

Polis ansåg sig motarbetad

En person ansåg sig vara systematiskt motarbetad av sina chefer i polismyndigheten på grund av den kritik som han offentligen hade riktat mot myndigheten. JO konstaterade att polismyndigheten vid ett antal tillfällen hade agerat på ett sätt som varit ägnat att inge arbetstagaren den uppfattningen att myndigheten hade haft ett sådant syfte, även om det inte var myndighetens avsikt att begränsa dennes grundlagsskyddade yttrandefrihet. JO underströk det angelägna i att en myndighet hanterar frågor om de anställdas yttrandefrihet på sådant sätt att man inte

ger näring åt misstankar att myndighetens ledning inte accepterar att de anställda i kraft av sin yttrandefrihet offentligen framför kritik mot myndigheten.³⁰

2.2 Offentligt finansierade enskilda verksamheter

2.2.1 Rätten att meddela media

Den lag som ger arbetstagare i viss privat verksamhet ett meddelarskydd trädde i kraft den 1 juli 2017.³¹ Den gäller verksamheter som bedrivs yrkesmässigt och som till någon del är offentligt finansierade.³² De verksamheter som omfattas är sådana som hör till skolväsendet,³³ utgör viss hälso- och sjukvård³⁴ eller bedrivs enligt socialtjänstlagen, vård av missbrukare och unga eller visst stöd till funktionshindrade eller personlig assistans.³⁵ Skyddet gäller dock inte verkställande direktör, vice verkställande direktör, styrelseledamot eller styrelsesuppleant i en juridisk person som bedriver verksamheten.³⁶

Skyddet omfattar en rätt att lämna uppgifter *för offentliggörande*. Precis som inom offentlig verksamhet finns således inte någon rätt att lämna ut handlingar, utan endast att muntligen lämna ut uppgifter och om syftet är att uppgifterna ska publiceras.

Genom bestämmelsen begränsas möjligheterna att sluta avtal som inskränker meddelarfriheten.

Det är bara åsikter och upplysningar om sådan verksamhet som avses i lagen som omfattas. Åsikter och upplysningar om annat faller utanför lagen. Förutom rena faktauppgifter om verksamheten omfattas också personliga åsikter, rena värdeomdömen och helt allmän information om verksamheten.

Rätten att lämna uppgifter är dock inskränkt till viss del. I de fall det finns föreskrifter i lag om att uppgifterna omfattas av tystnadsplikt gäller inte någon rätt att lämna uppgifterna. Detsamma gäller för tystnadsplikt som avtalats eller förordnats med stöd av 9 a § förtroendemannalagen eller 21 § medbestämmandelagen.³⁷ Avtal enligt dessa bestämmelser ingås mellan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation, inte mellan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare.

2.2.2 Efterforsknings- och repressalieförbud

Lagen ger ett skydd mot efterforskning och ingripanden från verksamhetsutövarens sida mot anställda, uppdragstagare och andra som på liknande grund

deltar i sådan verksamhet som omfattas av lagen. Skyddet gäller när de lämnar uppgifter om verksamheten för offentliggörande i medier som omfattas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen eller medverkar till framställningar i sådana medier.³⁸

Med att ingripa avses att vidta någon form av negativ åtgärd. Varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för den enskilde och som grundar sig på dennes medverkan i grundlagsskyddade medier är otillåten. Det kan exempelvis gälla avsked, uppsägning, disciplinpåföljd som varning eller löneavdrag, framtagna av arbetsuppgifter, utebliven löneförhöjning, tillrättavisningar och utfrysning.

2.2.3 Straffsanktion

Förbuden är straffsanktionerade. Den som med uppsåt bryter mot ingripandeförbudet genom att avskeda, säga upp eller meddela en disciplinpåföljd eller liknande åtgärd, kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Detsamma gäller den som uppsåtligen gör efterforskningar i strid med lagen.³⁹ All otillåten efterforskning från verksamhetsutövarens sida är straffsanktionerad. Det innebär att förfrågningar och andra åtgärder som syftar till att få reda på vem som har utnyttjat sin rätt att lämna uppgifter eller vem som har medverkat till en framställning i grundlagsskyddade medier, till exempel genom att framträda i ett tv-program, omfattas av straffansvar. De överträdelse av repressalieförbudet som kan straffas motsvarar vad som gäller för offentligt anställda.⁴⁰

Vad som utgör ett ingripande och vilka personer som kan ställas till ansvar ska bedömas på samma sätt som om ingripandet vore utfört av en myndighet eller ett annat allmänt organ enligt tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen. Andra i och för sig förbjudna ingripanden omfattas inte av straffbestämmelsen.

Mål handläggs som vanliga brottmål vid allmän domstol. Allmän åklagare är behörig åklagare.

För straffansvar krävs att överträdelsen av repressalieförbudet eller efterforskningsförbudet begåtts uppsåtligen, det vill säga att den som överträder ett förbud är medveten om vad hen gör. Det är inte bara de legala företrädarna som kan straffas utan varje person som kan sägas agera på verksamhetsutövarens vägnar. Straffskalan motsvarar vad som gäller för överträdelse av re-

pressalieförbudet och efterforskningsförbudet enligt grundlagarna samt offentlighets- och sekretesslagen.

2.2.4 Tillsyn

Någon sanktion som skadestånd eller tillsynsfunktion har inte införts. Justitiekanslern och JO har inte tillsyn över efterlevnaden av lagen. Regeringen utgår dock från att de verksamheter som omfattas av lagen kommer att beakta JO:s och Justitiekanslerns uttalanden rörande repressalie- och efterforskningsförbuden som vägledning för vilka åtgärder som är tillåtna att vidta och inte.⁴¹ Se hänvisningar till beslut av Justitiekanslern och JO i avsnitt 2.1.4.

3 Lojalitet enligt anställningsavtal

3.1 Anställningsavtal

En anställning grundar sig på ett ömsesidigt avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren åtar sig att utföra visst arbete och arbetsgivaren åtar sig att för utfört arbete betala lön och andra anställningsvillkor. Vidare har arbetstagaren åtagit sig att följa de ordnings- och säkerhetsföreskrifter som finns på arbetsplatsen och arbetsgivaren har åtagit sig att tillhandahålla en god arbetsmiljö. Båda parterna har härutöver genom anställningsavtalet åtagit sig att vara lojala mot varandra och att samarbeta med varandra. Något skriftligt avtal med samtliga dessa grundläggande villkor inskrivna upprättas som regel inte utan det anses följa av allmänna principer. Parterna omfattas därför av dessa villkor utan en skriftlig dokumentation om det och parterna behöver inte ens ha diskuterat detta när avtalet ingicks för att det ska gälla.

Den part som inte följer dessa villkor anses bryta mot anställningsavtalet och motparten kan då säga upp avtalet eller häva det. Arbetsgivarens rätt att säga upp avtalet är dock begränsad enligt bestämmelser i anställningsskyddslagen.

När man talar om *lojalitetsplikten* i ett anställningsavtal avses olika förpliktelser mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagaren ska se till arbetsgivarens intressen och inte skada denne. Framför allt inte begå brott mot arbetsgivaren, göra en fullgod arbetsinsats, inte konkurrera med arbetsgivaren eller lämna ut hemligheter. Kravet på lojalitet gäller ömsesidigt mellan

parterna i avtalet, det vill säga även arbetsgivaren har en lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren.

Arbetsgivaren bestämmer vem inom myndigheten som ska uttala sig om vad myndigheten anser i en viss fråga. Vanligt är att det finns särskilda press- talespersoner eller chefer som uttalar sig. Detta får naturligtvis skiljas från när en anställd uttalar sin egen uppfattning och inte uttalar sig för myndighetens räkning. En arbetstagare som vill uttala kritik mot sin arbetsgivare får vara tydlig med att det är denne som uttalar sin egen uppfattning och inte uttalar sig såsom företrädare för sin arbetsgivare.

3.2 Arbetsrättsliga åtgärder

De arbetsrättsliga konsekvenserna om en arbetstagare missköter sig är ytterst avsked eller uppsägning. Lindrigare åtgärder är disciplinpåföljd, åtalsanmälan och läkarundersökning. Utgångspunkten är att arbetsgivarens åtgärder ska stå i proportion till misskötsamheten och att den minst ingripande åtgärden används.⁴²

Om arbetstagarens misskötsamhet inte är så allvarlig är det naturligt att chef och medarbetare har ett samtal om det inträffade. Arbetsgivaren måste utreda vad som hänt för att bedöma om något behöver göras. Det kanske är ett missförstånd och ingen misskötsamhet.

Om arbetsgivaren anser att arbetstagaren har misskött sig och påtalar det för denna, men arbetstagaren upprepar misskötsamheten kan arbetsgivaren hålla korrigerande samtal. I detta samtal kan fler personer från arbetsgivaren närvara och arbetstagaren kan ha en facklig representant med sig eller någon annan stödperson. Det är viktigt att inte arbetstagaren är ensam i en sådan situation, särskilt om arbetsgivaren företräds av flera personer.

3.3 Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen är specialdomstol för arbetsrättsliga tvister, det vill säga tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Domstolen har prövat fall där arbetstagare utsatts för repressalier för att de talat med media eller använt sig av sin yttrandefrihet på annat sätt. Arbetsdomstolen har uttalat att tidigare domar torde kunna sammanfattas enligt följande:

En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat

störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetsvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.⁴³

Arbetsdomstolen lämnar öppet för att det kan bli en annan utgång i mål som gäller chefer med direkt ansvar för myndighetens beslut, eller någon annan ytterlighetssituation som inte exemplifieras. Enligt Arbetsdomstolen kan det även finnas en möjlighet för en arbetsgivare att vidta åtgärder när det gäller allvarliga samarbetsvårigheter.

Nedan nämns några av de mål som Arbetsdomstolen prövat i fråga om arbetsgivare haft rätt att vidta åtgärd med anledning av att arbetstagare på olika sätt uttalat sig offentligt.⁴⁴

Polisinspektör bloggade på sin fritid

En polisinspektör fick inte avskedas för att han använt sin grundlagsskyddade yttrandefrihet genom att blogga om polisen på sin fritid.⁴⁵

Polis som mejlat kommunalråd uppsagd

Fråga om det förelegat grund för avskedande alternativt saklig grund för uppsägning av en polis på grund av innehållet i två e-postmeddelanden som polisen skickat till företrädare för Malmö stad. Arbetsdomstolen konstaterade att polisen utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet och fann inte att omständigheterna varit sådana att det förelegat skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning.⁴⁶

Hälsovårdsinspektör anmält sin arbetsgivare till andra myndigheter

Fråga om en kommun haft grund för att skilja en hälsovårdsinspektör från anställningen. Hälsovårdsinspektören avskedades sedan han gjort mot kommunens miljöförvaltning riktade anmälningar till åklagarmyndighet och arbetsmiljöinspektion. Arbetsdomstolen fann att vad som i målet av arbetsgivaren anförts mot arbetstagaren inte utgjorde grund för att skilja honom från anställningen. Yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet bifölls därför.⁴⁷

Vårdare vid häktet uttalat sig i tidningsintervjuer

En vårdare vid ett häkte har blivit omplacerad sedan han gjort vissa uttalanden i ett par tidningsintervjuer. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte hade visat godtagbara skäl för sitt beslut att omplacera vårdaren. Tvärtom framstod beslutet

rent faktiskt som ett ingripande mot vårdaren med anledning av att han använt sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet och därmed framstod det som ett beslut som stred mot lag och goda seder.⁴⁸

4 Avslutande reflektioner

En arbetstagare som vill få information om vad som gäller kan givetvis vända sig till sin arbetsgivare och i första hand söka skriftlig information. Den som är medlem i en arbetstagarorganisation kan också vända sig till denna med frågor om sin kritikrätt mot arbetsgivaren.

För den som inte är medlem i en sådan organisation är frågan vart man kan vända sig med frågor om detta. Möjligen kan Arbetsmiljöverket lämna viss information, se avsnitt 4.2.

Oavsett om man har rätt eller inte så behöver man ofta stöd av någon annan om man tänker kritisera sin arbetsgivare. Det är också viktigt att man inte lämnar ut någon uppgift som man faktiskt inte får lämna ut för att det exempelvis föreligger kvalificerad sekretess eller lämnar ut en handling som inte alls omfattas av dessa rättigheter som jag nämner i promemorian.

4.1 Kolliderar avtal och lag?

När två rättsområden aktualiseras samtidigt tycks det i praktiken lätt medföra att endast ett av rättsområdena uppmärksammas. Chefer och HR som skulle hantera de i media uppmärksammade fallen tycks ha bortsett från dessa arbetstagares rätt att uttala kritik mot verksamheten och enbart fokuserat på arbetstagarnas lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet. Detta dessutom utan att känna till vad lojalitetsplikten egentligen innefattar samt att lojalitetsplikten i ett anställningsavtal är ömsesidig: arbetsgivaren får inte heller skada arbetstagaren.

För arbetstagare som omfattas av meddelarskydd i grundlag eller lag har detta företrädare framför vad som kan följa av deras anställningsavtal, då det inte finns någon rätt att begränsa deras meddelarskydd i ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är således inte tal om någon regelkollision utan endast om olika regler som gäller samtidigt, dels regler i lag respektive grundlag, och dels villkor i anställningsavtalet. De regler som följer av lag har företrädare framför avtal i dessa situationer. En arbetsgivare och arbetstagare kan inte avtala bort meddelarfriheten.

Skyddet gäller i dessa fall de anställda som privatpersoner. Det vill säga en arbetstagare har ingen rätt att uttala sig å sin arbetsgivares vägnar med stöd av dessa rättigheter. Arbetsgivare bestämmer vem som får uttala sig för arbetsgivarens räkning.

I medieprogrammen som initierat denna promemoria är det inte första gången jag hör företrädare för arbetsgivare uttala sig som om lojalitetskravet i anställningsavtalet betyder att arbetstagaren måste tycka likadant som arbetsgivaren eller att en arbetstagare är illojal om denne har en annan uppfattning än sin chef om hur verksamheten ska bedrivas. Men lojalitetskravet handlar inte om att man ska tycka likadant eller att man ska hålla med sin chef i alla frågor. Det handlar i grunden om att man inte ska skada varandra.

Genom att lagstiftaren har beslutat om ett meddelarskydd har en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att kräva tystnad av en arbetstagare skapats. Med tanke på att det gäller offentligt finansierad verksamhet är det rimligt att vi medborgare som finansierar verksamheten, ska få information om hur verksamheten bedrivs, även i de fall någon företrädare för verksamheten inte vill att uppgiften ska bli känd.

Vad som hänt i det privata vårdbolaget är ett bra exempel på när information om vad som händer inom en verksamhet bör bli allmänt känt. Skyddet för den arbetstagare som berättar om detta för media är då i högsta grad en förutsättning för att informationen ska komma ut och att en arbetsgivare inte ska kunna undanhålla information som rätteligen bör bli känd, inte minst av anhöriga till de som vårdas i verksamheten.

4.2 Arbetsmiljöverkets föreskrift

Kanske kan Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö aktualiseras? Föreskrifterna gäller sedan den 31 mars 2016 och reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Vidare ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.⁴⁹

Enligt Arbetsmiljöverkets allmänna råd till dessa bestämmelser har chefer och arbetsledande personal ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Som exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på anger Ar-

betsmiljöverket konflikter, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar. Detta verkar ha aktualiserats hos aktuella arbetsgivare. Frågan om hur arbetstagare behandlas som uttalar sig kritiskt torde vara en fråga om social arbetsmiljö.

Enligt föreskrifterna ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska även se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken⁵⁰ och detta är inte minst viktigt. Det räcker inte med information, den ska användas också.

4.3 Visselblåsarlag och EU-direktiv

I dag gäller lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagarer som slår larm om allvarliga missförhållanden. Den kallas visselblåsarlagen och gäller arbetstagare och arbetsgivare allmänt, det vill säga både i privat och offentlig verksamhet.

Mot bakgrund av ett EU-direktiv, visselblåsardirektivet, genomfördes en utredning om ökad trygghet för visselblåsare. Regeringen har därefter lämnat ett förslag till en ny lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden och som föreslås ersätta dagens visselblåsarlag. Lagen innebär att EU-direktivet genomförs i svensk rätt. Arbetsmarknadsutskottets betänkande blev offentligt den 23 september 2021 och beslut i riksdagen togs den 29 september 2021.⁵¹ Den nya lagen trädde i kraft den 17 december 2021.⁵²

4.4 Medias granskning och effekt

Det privata vårdbolaget har efter att dokumentären sändes i radio offentligt meddelat att man tagit tillbaka den erinran som lämnats till vårdbiträdet och att bolagets vd offentligt bett henne om ursäkt. Enligt bolagets vd har bolaget påbörjat *en obligatorisk utbildning i uppförandekod och meddelarskydd för samtliga chefer och kommer att diskutera frågan med medarbetare på arbetsplatsträffar*.⁵³

Det verkar bra, men varför först nu? Kanske har arbetsgivaren genomfört utbildning tidigare som i så fall inte varit tillräcklig eller nått alla chefer eller HR. På den bandinspelning som hörs i radioprogrammet får man intrycket att chefen och HR-personalen inte reflekterar över att de kan göra

fel och att det dessutom kan vara straffbart vad de gör. Om inte media hade uppmärksammat det som hänt kan man undra om vårdbolaget hade uppmärksammat detta.

Oavsett om de har haft eller inte har haft någon tidigare genomgång av lagen måste dess bestämmelser hållas levande hos alla chefer. En årlig repetition är inte fel. Det måste vara självklart för HR och chefer vad som gäller, eller i vart fall att de ska höra en varningsklocka ringa i dessa sammanhang och då ta reda på vilka åtgärder de kan vidta.

Åklagare har den 13 april 2022 väckt åtal⁵⁴ för brott mot meddelarfriheten. Åtalet gäller tre personer som åklagaren anser tillsammans och i samförstånd har ingripit mot en person i strid med dennes rätt att bruka sin yttrandefrihet. Åklagaren anser att de tre har

... ingripit mot SC då hon i media påtalat av henne upplevda brister i företagets verksamhet genom att meddela SC en skriftlig erinran som är att jämställa med en disciplinpåföljd eller liknande påföljd.

4.5 Information och utbildning

Det blir tydligare att lagstiftaren anser det viktigt att kritik förs fram om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att få kännedom om, även i privat verksamhet. Inte minst informationen om vad som hände under coronapandemin hos vårdbolaget, visar på vikten av ett skydd för anställda att informera media om vad som pågår inom verksamhet som är offentligt fi-nansierad.

Arbetstagare har rätt att kritisera och chefer får inte efterforska vem som uttalat sig i media och inte heller vidta repressalier mot arbetstagare som gör så, men vem vågar uttala sig när arbetsgivarna inte känner till vad som gäller? Om man som arbetsgivare avser att kritisera en arbetstagare för att denna misskött sig måste arbetsgivarens företrädare verkligen se till att inte de i sin tur gör något fel.

Vårdbolaget har tagit tillbaka sin varning till arbetstagaren, offentligt bett henne om ursäkt och informerat om att de ska satsa på utbildning om detta.⁵⁴ Det är förstås bra, men vilka åtgärder har de vidtagit mot de berörda chefen och HR-anställda som lämnade varningen till vårdbiträdet? Har det varit aktuellt med någon disciplinpåföljd eller korrigerande samtal med dem?

Hur har ledningen uttalat sig tidigare i dessa frågor på gemensamma möten? Har berörd chef och HR-personalen trott att de agerat i enlighet med ledningens vilja? Detta är förstås inget man kan veta som utomstående.

I dag verkar det ofta vara så att arbetsgivaren utgår från att varje arbetstagare själv ska ordna sin fortbildning, exempelvis genom att läsa på intranät eller dylikt. Ytterst är dock högsta chef ansvarig och borde se till att samtliga chefer känner till vilka begränsningar de har när det gäller arbetsledning av arbetstagare. Förväntar sig högre chefer att chefer på lägre nivåer ska uppmärksamma dem på behovet av utbildning? Ska HR signalera detta? Är det populärt att lyfta frågor om arbetstagares kritikrätt? Gynnas chefernas löne-utveckling om de tystar kritiska arbetstagare? Hur är klimatet på arbetsplatsen för att kunna diskutera frågor om kritikrätt och lojalitet?

Flera av dessa frågor är ytterst relevanta och behöver ges större utrymme i debatten. Frågor om anställdas kritikrätt och meddelarskydd är en viktig del i vårt samhälle, men inte alltid känd eller uppmuntrad av ledningen. För-hoppningsvis kommer medias uppmärksamhet på dessa frågor att leda till ett ökat intresse hos både arbetsgivare och arbetstagare, vilket bör leda till att dessa viktiga frågor blir diskuterade på arbetsplatserna.

Noter

- 1 Kristina Ahlström driver egen advokatverksamhet genom Ahlström Advokatbyrå, se www.ahlstromadvokat.se. Hon har tidigare varit anställd vid flera statliga myndigheter, bland annat Skatteverket och Regeringskansliet samt inom högskolesektorn. Hon har skrivit flera böcker, bl.a. en kommentar till 2017 års förvaltningslag, utgiven av Karnov Group.
- 2 *Håll käften och lyd*, SVT, Uppdrag granskning sändt den 3 mars 2021 med uppföljning den 31 mars 2021.
- 3 Sveriges Radio, *Det illojala vårdbiträdet*, del 1 och 2, sändes 2 och 9 maj 2021.
- 4 DN, *Vi ber vår visselblåsande medarbetare om ursäkt*, publicerat DN debatt 4 maj 2021.
- 5 Sveriges Radio, *Förundersökning inledd om Attendos agerande mot visselblåsaren*, publicerad 11 maj 2021.
- 6 2 kap. 1 § regeringsformen.
- 7 2 kap. 23 § regeringsformen.
- 8 1 kap. 1, 2 och 7 §§ tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 1 och 10 §§ yttrandefrihetsgrundlagen.
- 9 13 kap. offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) samt sist i respektive kapitel där det regleras vilka uppgifter som inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.
- 10 Med *publicera* avser jag dels offentliggörande i tryckt skrift som omfattas av tryckfrihetsförordningens bestämmelser, och dels offentliggörande i program eller genom tekniska upptagningar som omfattas av bestämmelser i yttrandefrihetsgrundlagen.
- 11 Lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter och prop. 2016/17:31 – *Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet*.
- 12 Mer information om vad som gäller inom kommunal sektor se SKL och Kommentus, *Yttrandefrihet och lojalitet: vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?*, 2019.
- 13 1 kap. 7 § första stycket tryckfrihetsförordningen.
- 14 1 kap. 10 § första stycket yttrandefrihetsgrundlagen.
- 15 1 kap. 7 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 10 § tredje stycket yttrandefrihetsgrundlagen.

- 16 13 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen jfr 14 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen.
- 17 3 kap. 6 § tryckfrihetsförordningen och 2 kap. 6 § yttrandefrihetsgrundlagen.
- 18 62 § medbestämmandelagen (1976:580).
- 19 7 och 18 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, 14–19 och 34 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning och 13 och 15 §§ anställningsförordningen (1994:373).
- 20 11 § Allmänna bestämmelser (AB).
- 21 Justitiekanslern 2018-04-09, dnr 4390-17-2.1.
- 22 14 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och prop. 2009/10:81 s. 38–43.
- 23 Hovrätten över Skåne och Blekinge 2016-10-24, B 412-16 och NJA 2001 s. 673.
- 24 1 § förordningen med instruktion för Justitiekanslern och 1 § lagen om Justitiekanslerns tillsyn.
- 25 13 kap. 6 § regeringsformen.
- 26 JK beslut 2018-02-12, dnr 721-17-3.2.
- 27 Justitiekanslerns beslut 2015-05-08, dnr 8322-14-30, se mer Kristina Ahlström, *Offentlighet inom personalområdet*, Ahlströms Juridik, 2020, s. 165–167.
- 28 JO 2010/11 s. 613.
- 29 JO 2017/18 s. 170.
- 30 JO 2010/11 s. 605.
- 31 JO 2004/05 s. 73.
- 32 Prop. 2016/17:31, Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.
- 33 2 § lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 34 ...tillhör skolväsendet, de särskilda utbildningsformerna eller annan pedagogisk verksamhet enligt 1 kap., 24 kap. eller 25 kap. skollagen (2010:800), se 2 § 1 st 1 lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 35 ... utgör hälso- och sjukvård eller tandvård enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) eller tandvårdslagen (1985:125), se 2 § 1 st 2 lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 36 ...bedrivs enligt socialtjänstlagen (2001:453), lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall, lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, lagen

- (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade eller utgör personlig assistans som utförs med assistansersättning enligt 51 kap. socialförsäkringsbalken, se 2 § första stycket 3 lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 37 4 § andra stycket lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 38 5 § lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 39 1 § lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 40 6 § lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa verksamheter.
- 41 3 kap. 7 § tryckfrihetsförordningen, 2 kap. 7 § yttrandefrihetsgrundlagen och 14 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).
- 42 Prop. 2016/17:31 s. 48.
- 43 AD 1991 nr 106. Se mer om arbetsrättsliga åtgärder inom staten Kristina Ahlström, *Arbetsrättsliga åtgärder vid en statlig myndighet*, Ny Juridik 4:17, s. 19–63. Se även kommentar till 7 och 18 §§ anställningsskyddslagen Lars Lunning & Gudmund Toijer, *Anställningsskyddslagen, en lagkommentar*, uppl. 11, Norstedts Juridik, 2016 och Sören Öhman, *Lagen om anställningsskydd – En kommentar*, Karnov Group, uppl. 2, 2017.
- 44 Fler rättsfall se AD 2011 nr 15 (undersköterska förflyttades) och AD 1995 nr 122 (kapten vid Försvarsmakten uppsagd).
- 45 AD 2011 nr 74.
- 46 AD 2007 nr 20.
- 47 AD 2003 nr 51.
- 48 AD 1991 nr 106.
- 49 13 § AFS 2015:4.
- 50 6 § AFS 2015:4.
- 51 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, SOU 2020:38, *Ökad trygghet för visselblåsare* och prop. 2020/21:193, *Genomförande av visselblåsardirektivet. 2021/22:AU3 och riksdagskrivelse 2021/22:9*.
- 52 Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
- 53 Stämningansökan 2022-04-13, Attunda tingsrätt, B 6301-21, aktbil 11.
- 54 DN, *Vi ber vår visselblåsande medarbetare om ursäkt*, publicerat DN debatt 4 maj 2021.

Kritikrätt och lojalitet i en anställning
– Det rättsliga regelverket

av Kristina Ahlström

PM 2021-09-17
(uppdaterad 2022-04-13)