



INTERNATIONELLA  
HANDELSHÖGSKOLAN  
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

# Specifik rättslig reglering av skydd för visseblåsare i Sverige

Masteruppsats i affärsjuridik (arbetsrätt)

Författare: Annica Lundin

Handledare: Ulrika Rosander

Framläggningsdatum 2012-05-14

Jönköping maj 2012

## Masteruppsats i affärsjuridik (arbetsrätt)

Titel:	Specifik rättslig reglering av skydd för visselblåsare i Sverige
Författare:	Annica Lundin
Handledare:	Ulrika Rosander
Datum:	2012-05-14
Ämnesord	<b>visselblåsare, whistle-blowers, visselblåsning, whistle-blowing, svenskt skydd för visselblåsare, svenskt skydd för whistle-blowers</b>

---

### Sammanfattning

Syftet med den här uppsatsen är att analysera hur ett framtida specifikt skydd för visselblåsare bör se ut i svensk lag. Norsk rätt till skydd för visselblåsare och Europarådets krav på sådan lagstiftning analyseras och jämförs för att kunna besvara syftet. Svensk rätt ger idag ett visst skydd för visselblåsare, dock erhåller alla inte samma skydd eftersom yttrandefriheten enbart gäller mot det allmänna. Det partiella skydd som finns är svåröverskådligt eftersom regleringen finns inom flera olika rättskällor.

I norsk rätt har alla rätt till yttrandefrihet i anställningsförhållandet. Anställda har också rätt att varsla om kritikvärdiga förhållanden när det sker på ett försvarligt sätt, då råder ett repressalieförbud. I övrigt ska interna system införas när förhållandena kräver det. Europarådet ställer en rad krav som ska uppfyllas i en skyddslagstiftning för visselblåsare. Framförallt ska lagstiftningen erbjuda ett heltäckande skydd som ger ett säkert alternativ jämfört med att hålla tyst om oegentligheter som pågår.

En jämförelse mellan den norska rätten och Europarådets krav visade att de är överensstämmande. Vid jämförelsen mellan svensk rätt och det norska systemet åskådliggjordes det att de båda systemen i grunden är lika. Skillnader finns dock vilket leder till att det i Norge finns ett starkare skydd för visselblåsare.

Slutsatsen om hur ett svenskt skydd bör se ut blev mycket likt det norska systemet. För det första bör de svenska grundlagarna ändras så att yttrandefriheten gäller i alla anställningar. För det andra ska alla arbetstagare ha rätt att slå larm om oegentligheter och andra missförhållanden på arbetsplatsen på ett försvarligt tillvägagångssätt. När de kriterierna är uppfylla råder ett repressalieförbud. Eventuellt kan det också införas lagkrav på att arbetsgivaren ska införa interna system för visselblåsning, dock enbart när förhållandena kräver det.

## Master Thesis in Business and Tax Law (labour law)

Title: Specific legal regulation of the protection of whistleblowers in Sweden  
Author: Annica Lundin  
Tutor: Ulrika Rosander  
Date: 2012-05-14  
Subject terms: **whistle-blowers, whistle-blowing, protection for whistle-blowers in Sweden**

---

### **Abstract**

The purpose of this thesis is to analyse what a future specific protection for whistleblowers should look like in Sweden. To be able to fulfil the purpose Norwegian law will be analysed as well as the aspects that is required to be fulfilled in such legislation by the Council of Europe. The existing Swedish law offers some degree of protection for whistleblowers. However, the protection varies between different kinds of employees. The existing legal protection is scattered between different legal sources.

According to Norwegian law the employees are entitled to report irregularities if it is done in a responsible way. There is also a prohibition against reprisals towards a whistle-blower. Finally there is a requirement to introduce internal whistle-blowing systems when the conditions require it. A comparison of the Norwegian law that protect whistle-blowers and the requirements set by the Council of Europe shows they are complying. The comparison between the Swedish law and the Norwegian law reveals that the legislations are somewhat similar. However, there are differences which leads to that the protection of whistleblowers is stronger in Norway. These are the facts that are used in the analysis to come to a conclusion of what the Swedish legislation should look like in order to offer the best possible protection for whistle-blowers but still not being too burdensome for the employers and their interests.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Syfte och avgränsning.....	2
1.3	Metod och material.....	3
<b>2</b>	<b>Visselblåsare och dess skydd i Sverige .....</b>	<b>7</b>
2.1	Inledning.....	7
2.2	Vad är en visselblåsare? .....	7
2.3	Nuvarande skydd för visselblåsare i Sverige.....	8
2.3.1	Inledning .....	8
2.3.2	Skydd för yttrandefriheten.....	8
2.3.3	Övrigt skydd.....	12
2.4	Avslutande tankar och slutsatser.....	13
<b>3</b>	<b>Den juridiska problematiken kring visselblåsare .....</b>	<b>15</b>
3.1	Inledning.....	15
3.2	Kritikrätten mot arbetsgivaren .....	15
3.3	Lojalitetsplikten i anställningsförhållandet .....	17
3.4	Avslutande tankar och slutsatser.....	18
<b>4</b>	<b>Norsk lagstiftning till skydd för visselblåsare .....</b>	<b>21</b>
4.1	Inledning.....	21
4.2	Lagskyddet för visselblåsare enligt norsk rätt.....	21
4.3	Avvägningar och verkningar .....	25
4.3.1	Samspel, bakgrund och syfte .....	25
4.3.2	Gränser för rätten till visselblåsning.....	27
4.3.3	Betydelse för anställningsskyddet.....	32
4.3.4	Verkningar i praktiken .....	34
4.4	Avslutande tankar och slutsatser.....	38
<b>5</b>	<b>Europarådets krav på skyddslagstiftning.....</b>	<b>41</b>
5.1	Inledning.....	41
5.2	Resolution 1729 (2010) .....	41
5.3	Avslutande tankar och slutsatser.....	42
<b>6</b>	<b>Utformning av svensk skyddslag för visselblåsare .....</b>	<b>45</b>
6.1	Inledning.....	45
6.2	Jämförelse.....	45
6.2.1	Norsk rätt och Resolution 1729 (2010) .....	45
6.2.2	Svensk rätt och norsk rätt.....	48
6.3	Hur en svensk skyddslag bör utformas .....	51
6.4	Avslutande tankar och slutsatser.....	58
<b>7</b>	<b>Slutsats .....</b>	<b>60</b>
	<b>Referenslista .....</b>	<b>61</b>

## **Bilagor**

Bilaga 1 Norsk lagstiftning till skydd för visselblåsare.....	66
---	----

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds	Departementsstyrelsen
EU	Europeiska Unionen
FEU	Fördraget om den Europeiska Unionen
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
FN	Förenta Nationerna
ILO	International Labour Organisation
KU	Konstitutionsutskottet
LAS	Lag (1980:82) om anställningsskydd
RF	Regeringsformen (1974:152)
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
VD	Verkställande Direktör
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

En svensk undersköterska kritiserade sin arbetsplats, intensivvårdsavdelningen på ett sjukhus, offentligt i ett TV-program för att vara främlingsfientlig. Innan undersköterskan gick ut offentligt hade problemen tagits upp med berörda chefer utan att någonting hände. Efter medverkan i TV omplacerades undersköterskan, till geriatriska avdelningen, med motiveringen att han hade samarbetssvårigheter.<sup>1</sup>

När alla elmätare i Göteborg skulle bytas ut anlätades en fristående konsult för att bistå energibolaget i arbetet. Efter en tid började konsulten ana oråd och efter att inte fått något gehör hos de ansvariga slog hon larm offentligt och en stor muthärva nystades upp. Följden för konsulten blev att hon omedelbart fick lämna sitt uppdrag och hon har inte heller fått några andra uppdrag av energibolaget.<sup>2</sup>

Idag finns inget specifikt skydd för visselblåsare i det svenska rättssystemet. Visselblåsare är dock inte en helt oskyddade eftersom visst skydd erhålls enligt olika lagar och praxis. Skyddet är utspritt och inte jämlikt mellan privat och offentlig sektor. Det finns inget enhetligt skydd mot varken trakasserier eller repressalier mot den som uppmärksammar brott och oegentligheter på arbetsplatser, oavsett om det är till ledningen, myndigheter eller media som personen avslöjar informationen till.

En utökning av skyddet för visselblåsare i Sverige har diskuterats under en lång tid. Det har funnits lagförslag om en stärkt meddelarfrihet för både offentligt och privat anställda, men det har inte lett till någon lagändring.<sup>3</sup> I en utredning som ligger närmre i tiden anses det att ett starkare skydd för visselblåsare kan vara önskvärt, dock ansågs det ligga utanför uppdraget med utredningen att genomföra en översyn av lagstiftningen på det området och förslag på förbättringar lämnades därför inte.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Davidsson, Mattias, "Omplaceringen sänder fel signal", Lag & Avtal, Nätbaserad version 2010-01-27. <http://www.lag-avtal.se/nyheter/avtal/stamningsansokan/article119643.ece> (2012-02-01).

<sup>2</sup> Gunnars, Lena, "Jag ångrar ingenting", Lag & Avtal, Nätbaserad version 2011-01-27. <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3079445.ece> (2012-02-01).

<sup>3</sup> Se exempelvis SOU 1990:12, *Meddelarrätt: meddelarfrihet i företag och föreningar, m.m.* och Ds 2001:9, *Yttrandefrihet för privatanställda*.

<sup>4</sup> SOU 2010:38, *Mutbrott*, s. 171.

År 2010 antog Europarådet en resolution och en rekommendation angående skyddet för visselblåsare.<sup>5</sup> Resolutionen preciserar de krav som kan ställas på ett skydd för visselblåsare. Rekommendationen i sin tur uppmanar regeringar att göra en översyn av respektive lands nuvarande lagstiftning på området samt att överväga en konvention om skydd för visselblåsare.

Allt detta har mynnat ut i en motion där det fastslås att de svenska reglerna kring skyddet för visselblåsare bör ses över.<sup>6</sup> Motionen fick stöd av Konstitutionsutskottet, KU, i ett betänkande<sup>7</sup> och bifölls. Mot den bakgrunden finns ett intresse att skriva den här uppsatsen för att utreda hur ett sådant förstärkt skydd bör se ut.

## 1.2 Syfte och avgränsning

Syftet med den här uppsatsen är att analysera hur ett framtida reglerat skydd för visselblåsare bör se ut i svensk lag. Ett led i denna analys är att se på ett annat lands reglering för att se hur det svenska rättssystemet kan utvecklas. Därför kommer en komparativ studie att genomföras där Norges lagstiftning på området undersöks för att se vilka faktorer som är viktiga vid konstruktionen samt vilka avvägningar som finns mellan olika intressen och hur avvägningen mellan dessa intressen genomförts. Denna lagstiftning kommer sedan att jämföras med hur rättsläget ser ut i Sverige idag samt med de krav som ställs av Europarådet på en skyddslagstiftning för visselblåsare.

Uppsatsen kommer inte innehålla en utredning om ifall en förstärkt svensk lagstiftning behövs eller inte.<sup>8</sup> Det ses istället som en förutsättning för uppsatsens utredning att det behovet finns och att lag ska införas.

Idag görs en skillnad mellan privat och offentlig anställning i svensk rätt gällande vilket skydd en visselblåsare åtnjuter eftersom rätten till yttrandefrihet gäller mot det allmänna enligt 2:1 p. 1 Regeringsformen (1974:152). När syftet med den här uppsatsen analyseras är tanken att ett jämbördigt skydd ska uppnås med en ny svensk lag till skydd för visselblåsare,

---

<sup>5</sup> Resolution 1729 (2010) och Rekommendation 1916 (2010).

<sup>6</sup> Motion till Riksdagen 2010/11:K408.

<sup>7</sup> Konstitutionsutskottets betänkande 2010/11:KU23.

<sup>8</sup> Det har företagits en rad utredningar om en skyddslagstiftnings vara eller icke vara i litteraturen. Vid intresse för en sådan utredning, se exempelvis Norman, Anna, *Yttrandefrihet, lojalitetsplikten och kritikerätt – Skyddet för en whistlebloware* –, Magisteruppsats, Jönköping, 2011 samt Andersen, Therese, *Tiga eller tala? – En analys av skyddet för whistleblowers i svensk rätt*, Kandidatuppsats, Lund, 2011.



så långt det är möjligt. Om det i något fall inte anses möjligt att ha ett jämbördigt skydd kommer det att specificeras i analysen. Avgränsning sker därför inte från något av rättsområdena.

I uppsatsen kommer analysen enbart behandla hur yttrandefriheten i anställningsförhållandet kan förstärkas. Andra områden som kan bli relevanta att förändra till följd av en ny skyddslagstiftning, exempelvis skyddet för personuppgifter, kommer inte analyseras.

När lojalitetsplikten i anställningsförhållandet diskuteras kommer det enbart göras utifrån arbetstagarens perspektiv. Avgränsningen görs eftersom det är arbetstagarens lojalitetsplikt, och eventuellt brott av denna, som juridiskt sett är av intresse vid en visselblåsarsituation.

### **1.3 Metod och material**

I uppsatsen har flera metoder använts för att kunna uppfylla syftet. Det har använts en hierarkisk rättsdogmatisk metod, en deskriptiv metod samt en komparativ metod. Tyngdpunkten ligger i den här uppsatsen på den komparativa metoden, vilket också framgår av syftet.

En hierarkisk rättsdogmatisk metod används övergripande i uppsatsen för att hantera materialet till de olika avsnitten. Med hierarkisk rättsdogmatisk metod menas en metod där de olika rättskällorna används i en hierarkisk ordning. Det innebär att källorna avhandlas i en ordning där lag avhandlas först för att sedan följas av förarbeten, rättspraxis och sist doktrin. I de fall det finns olika källor till lagen går EU-rätt och andra bindande internationella konventioner före nationell lag. Samma princip gäller för förarbeten och rättspraxis.

Generellt kan sägas att målet är att använda källor så högt upp i hierarkin som möjligt. Doktrin kommer därför användas i så liten utsträckning som möjligt. När doktrin används är det för att förklara eller tydliggöra något som ter sig oklart i källorna högre upp i hierarkin. Publikationer från myndigheter anses vara doktrin, dock värderas de något högre än annan doktrin och anses därför ha ett något högre rättskällevärde. Rättskällevärdet anses därför ligga någonstans mellan praxis och övrig doktrin. Mer om hur de olika källorna värderats följer nedan. Ytterligare en generell princip i uppsatsen är att åsikter och tankar som inte efterföljs av fotnot och källa är författarens egna. För att tydliggöra vad som är egna tankar och åsikter används även uttryck som *min mening* och liknande i så stor utsträckning som möjligt.

Den deskriptiva metoden används för att presentera hur yttrandefriheten i anställningsförhållandet ser ut idag i svensk rätt, de lege lata. Metoden används också till viss del för att ge en bild av hur skyddet för visselblåsare ser ut i Norge samt för att visa vilka krav som ställs på en sådan lagstiftning av Europarådet.

Då visselblåsare är ett relativt nytt begrepp i Sverige har, utöver svenska källor, viss utländsk doktrin använts för att ge definitioner och för att förklara vad en visselblåsare är. Eftersom definition och betydelse av begreppet inte ändrats nämnvärt kan viss doktrin vara äldre utan att det skulle innebära att korrekthet och relevans kan ifrågasättas.

Kapitel tre har aldrig varit menat att ge en fullständig rättsutredning och analys kring var man hamnar rent juridiskt när man utreder begreppet visselblåsare och varför det innebär en problematik. Tanken har istället varit att ge något av en deskriptiv introduktion till ämnet och en kort analys av den juridiska situationen som en visselblåsare befinner sig i.

I uppsatsen används också en komparativ metod. Komparativ metod kan betyda flera saker,<sup>9</sup> det är därför av vikt att definiera vilken betydelse begreppet har för den här uppsatsen. Syftet med den komparativa metoden i den här uppsatsen är att göra en jämförelse mellan rättsläget i Sverige och Norge de lege lata, samt till viss del med Europarådets krav på en skyddslagstiftning för visselblåsare. Jämförelsen görs för att analysera hur det lagstadgade skyddet för visselblåsare kan utvecklas i Sverige.

Komparationen innebär att norsk rätt analyseras för att se vilka faktorer som var viktiga vid konstruktionen samt vilka avvägningar som finns mellan olika intressen och hur avvägningen mellan dessa intressen genomförts i lagstiftningen. Lagstiftningen kommer sedan jämföras med Europarådets krav på skyddslagstiftning för visselblåsare för att analysera hur väl de stämmer överens. Dessa två element kommer slutligen jämföras med svensk lagstiftning de lege lata för att analysera vad som behöver förbättras för att skydda gruppen visselblåsare genom lag i Sverige.

Analysen i uppsatsen görs i ett de lege ferenda-perspektiv, det vill säga i perspektivet hur lagen borde vara för att skydda visselblåsare. Den görs också i perspektivet att en svensk lag till skydd för visselblåsare ska öka förutsägbarheten för arbetstagaren gällande vad denne kan rapportera om och vilka konsekvenser det kan få. Som rättsläget ser ut idag, de lege lata, finns ett mer eller mindre omfattande skydd beroende på om man är anställd inom

---

<sup>9</sup> Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 1 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 1993, s. 19 och 28-41.

privat eller offentlig sektor. Skyddet är också utspritt i ett flertal lagar vilket gör det oöver- skådligt för en arbetstagare att på förhand undersöka vilka rättigheter och skyldigheter som denne har. Målet är att samla ihop reglerna och så långt det är möjligt erbjuda ett likvärdigt skydd för anställda i privat och offentlig sektor.

Valet av Norges lagstiftning till komparationen grundas framförallt på att Sverige och Norge tillhör samma rättsfamilj. Det innebär att rättsreglerna har starka kopplingar då de är lika och i många fall uppbyggda på samma sätt.<sup>10</sup> Rättsreglerna stammar också från samma samhälleliga bakgrund och syfte. För att förstå en rättsordning är det viktigt att också ha förståelse för den utomjuridiska miljön i det samhället. Då lagen stammar från samma bakgrund som den egna rättsordningen samt från ett land med samma utomjuridiska miljö är det lättare att tolka, förstå och jämföra med den egna nationens lag och korrektheten i analysen därav torde då öka.<sup>11</sup> Det är mot den bakgrunden som valet av Norge som komparativ part grundas.

Vid komparation mellan olika rättssystem kan viss problematik uppstå. Ett problem som kan uppstå är att hitta pålitliga informationskällor då det inte är säkert att olika källor värderas på samma sätt som i den egna rättsordningen.<sup>12</sup> I uppsatsen har det problemet lösts genom att vid studien av norsk lagstiftning har nästintill enbart de officiella källorna använts, det vill säga lag, förarbeten och rättspraxis. Vid något tillfälle har ledning hämtats från en publikation från officiell myndighet. Även om en sådan publikation inte tillhör de officiella källorna får den ändå anses som pålitlig då källan kommer från myndighet.

I uppsatsens fjärde kapitel används ingen ytterligare doktrin för att analysera lagbestämmelserna som ger ett skydd för visselblåsare. Resonemanget som framförs är uppbyggt av författarens egna tolkningar, tankar och åsikter kring utformningen av reglerna och vad de kan få för följder och praktisk betydelse. Vid insamlingen av materialet till kapitlet var dock en annan uppsats<sup>13</sup> till hjälp för att avgöra vilka rättsregler som är relevanta för frågeställningen samt förarbeten till dessa rättsregler och till viss del vilken praxis som reglerna gett upphov till. Lagtext samt praxis har sedan hittats genom att söka i databasen lovdata.no. Praxis

---

<sup>10</sup> Zweigert, Konrad och Kötz, Hein, *An Introduction to Comparative Law*, 3 uppl. Oxford University Press, Oxford, England, 1998, s. 277.

<sup>11</sup> Bogdan, 1993, s. 57-58.

<sup>12</sup> Bogdan, 1993, s. 45.

<sup>13</sup> Jakobsson, Frida, *Anställdas yttrandefrihet och kritikerätt – En komparativ studie av rättsläget rörande whistleblowing i Sverige, Norge och England*, Examensarbete, Lund, 2011.

hittades genom att använda lagparagraferna som sökord i de olika instanserna i det norska domstolssystemet. Förarbetet till bestämmelserna hittades genom sökning på den norska regeringens hemsida.

En närliggande fråga till att hitta pålitliga informationskällor är hur det ska refereras till utländska rättskällor. Vid referering till norsk lagtext i uppsatsen används därför samma princip som används i de norska förarbetena, det vill säga att lagens namn följs av kapitel och paragraf och avslutas med eventuellt stycke.<sup>14</sup>

Det kan också uppstå problem vid användningen och tolkningen av utländsk rätt gällande hierarkin källorna emellan.<sup>15</sup> Det har dock inte framstått som något problem i den här uppsatsen då det norska rättssystemet är uppbyggt på samma hierarki som det svenska. Om man enbart är intresserad av en detalj i det utländska rättssystemet kan det uppstå problem då man kan förbigå regleringen av den detaljen om man inte ser till rättsordningen i sin helhet.<sup>16</sup> Gällande skyddet för visselblåsare är inte bara de specifika bestämmelserna i arbetsmiljøloven av betydelse. Hänsyn har därför också tagits till regleringen av yttrandefriheten i Grunnloven för att undvika den problematiken.

Slutligen kan det uppstå översättningsproblem vid studier av utländsk rätt.<sup>17</sup> Det har dock inte upplevts som ett problem i stor utsträckning vid inhämtandet av information till den här uppsatsen. För att göra uppsatsen mer enhetlig har det svenska begreppet visselblåsare använts genomgående i texten istället för det engelska begreppet whistle-blower och det norska begreppet varslare. Det svenska begreppet har valts för att underlätta för läsaren genom att göra texten mer lättläst då all text är på samma språk, jämfört med en text på svenska med engelska och norska begrepp.

---

<sup>14</sup> Exempelvis kan en referering se ut så här: arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) där 2 står för kapitel, fyra för paragraf och (1) för stycke. Vid grundlag refereras det så här: Grunnloven § 100 st. 3.

<sup>15</sup> Bogdan, 1993, s. 47.

<sup>16</sup> Bogdan, 1993, s. 50-52.

<sup>17</sup> Bogdan, 1993, s. 52.

## 2 Visselblåsare och dess skydd i Sverige

### 2.1 Inledning

I det här kapitlet kommer det ges en beskrivning och analys av vad som är en visselblåsare samt hur det nuvarande skyddet ser ut i svensk rätt. Det görs för att ge en definition av vad som menas med begreppet visselblåsare och för att ge en bild av var det behövs utökat skydd i svensk lag samt för att få en bakgrund till hur det behöver utformas. Kapitlet avslutas med tankar och slutsatser kring området.

### 2.2 Vad är en visselblåsare?

I Sverige finns ingen lagstadgad definition av begreppet visselblåsare. Uttrycket har dock använts i officiella publikationer och beskrivs då som en person som ”informerar, varnar eller på annat sätt medverkar för att beivra oegentligheter inom ett företag, en myndighet eller någon annan organisation”<sup>18</sup>.

Personen är någon med insyn i ett företag, såsom en anställd eller styrelseledamot, som informerar företagets ledning, myndighet eller media om oegentligheter på arbetsplatsen.<sup>19</sup> Begreppet oegentligheter kan innebära en rad olika saker som inte står rätt till på arbetsplatsen. Några exempel kan vara korruption, mutbrott, miljöbrott eller säkerhetsbrister i arbetet.<sup>20</sup> Gemensamt här är att det rör sig om fall där personen rapporterar om kriminella eller andra lagstridiga handlingar. Det torde också, enligt min mening, kunna innebära andra missförhållanden på arbetsplatsen vilka kan ses som mindre allvarliga oegentligheter. Andra missförhållanden skulle kunna vara rapportering av brott mot etiska normer med stöd i samhället, exempelvis mobbning, eller brott mot interna policys i företaget.

Visselblåsning kan delas in i två kategorier beroende på vem som erhåller informationen. Det kan ske internt eller externt där intern visselblåsning inträffar när rapporteringen sker till företagets ledning. Extern visselblåsning sker när personen rapporterar om oegentligheter till en extern mottagare såsom en myndighet eller media.<sup>21</sup> Vilken kategori av visselblås-

---

<sup>18</sup> SOU 2010:38, s. 171.

<sup>19</sup> Sandgren, Claes, *Stärk skyddet för whistleblowers*, Svenska Dagbladet 2010-10-15.

<sup>20</sup> Sandgren, Svenska Dagbladet 2010-10-15.

<sup>21</sup> Morehead Dworkin, Terry och S. Baucus, Melissa, *Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes*, Journal of Business Ethics, volym 17, nr 12, s. 1291-1298, 1998, s. 1281.

ning som rapporteringen faller inom får betydelse för vilket skydd visselblåsaren har enligt svensk lag, vilket kommer framgå tydligare nedan.

Begreppet *visselblåsare* har som setts en relativt vid betydelse. För att utöka gruppen som skyddas av en skyddslagstiftning skulle begreppet enligt min mening kunna utökas till att även innefatta rapporter om andra missförhållanden som nämnts ovan. Det skulle kunna innebära ett incitament för att motverka alla typer av problem på svenska arbetsplatser.

I det här avsnittet har begreppet visselblåsare definierats och analyserats. Uppsatsen fortsätter nu med att beskriva och analysera vilket lagskydd som finns för dem i Sverige de lege lata.

## **2.3 Nuvarande skydd för visselblåsare i Sverige**

### **2.3.1 Inledning**

I Sverige ser skyddet för visselblåsare olika ut beroende på om det är ett fall av visselblåsning inom den offentliga eller den privata sektorn. Här kommer båda situationerna att beskrivas. Gemensamt är att det skydd som finns är uppdelat i lika lagar och därmed svåröverskådligt för en arbetstagare, vilket kommer framgå nedan. Beskrivningen och analysen av yttrandefriheten kommer ske ur ett visselblåsarperspektiv.

### **2.3.2 Skydd för yttrandefriheten**

Yttrandefriheten tillförsäkras varje medborgare och är skyddad på flera olika plan, såväl internationella som nationella. Skyddet för yttrandefrihet finns implementerat inom Europeiska Unionen, EU, av Europarådet, inom Förenta Nationerna, FN, inom International Labour Organisation, ILO samt i svensk grundlag.

På EU-nivå har det fastslagits att yttrandefrihet ska utgöra del av de allmänna rättsprinciperna tillsammans med de stadgade principerna i artikel 6.1 i Fördraget om Europeiska Unionen, FEU.<sup>22</sup> Artikel 6.1 FEU hänvisar till bestämmelserna i Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande Rättigheterna<sup>23</sup> som ges fördragsstatus och därmed ingår i primärrätten.

---

<sup>22</sup> Mål 11/70 *Internationale Handelsgesellschaft mbH mot Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, REG 1970 s. 01125, p. 4.

<sup>23</sup> 2010/C 83/02 Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande rättigheterna.

Yttrandefriheten regleras i stadgans artikel 11 och fastställer att var och en har rätt till yttrandefrihet. Med yttrandefriheten innefattas, enligt artikel 11, rätt till åsiktsfrihet och rätt att ta emot och sprida uppgifter utan inblandning från myndigheter. Vidare stadgar bestämmelsen att yttrandefriheten ska vara oberoende av territoriella gränser. Som del av EU-rätten har dessa bestämmelser företrädde framför all svensk rätt, inklusive de svenska grundlagarna.<sup>24</sup> Det följer härav att yttrandefriheten ges en vid definition på EU-rättslig nivå.

Yttrandefriheten är också reglerad i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, härafter kallad Europakonventionen. I artikel 10 i Europakonventionen regleras yttrandefriheten som något var och en har rätt till. I begreppet innefattas, enligt samma bestämmelse, rätt till åsiktsfrihet och rätt att ta emot och sprida uppgifter utan inblandning från myndigheter samt att yttrandefriheten ska vara oberoende av territoriella gränser. Definitionen av yttrandefrihet i Europakonventionen är lik den i EU-rätten. Liksom på EU-rättslig nivå har yttrandefriheten häri givits en vid definition.

Europakonventionen har stor betydelse för svensk rätt eftersom det enligt 2:19 RF inte får utfärdas lagar eller andra bestämmelser som strider mot denna konvention. Bestämmelserna i Europakonventionen ska gälla som svensk lag då den är implementerad genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

FN har också utgett bestämmelser om yttrandefrihet. I artikel 19 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna stadgas att var och en har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet samt att fritt kunna hysa åsikter och att fritt söka, inhämta och sprida information utan ingripanden. Denna rättighet är enligt bestämmelsen också oberoende av territoriella gränser. Definitionen av yttrandefriheten enligt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är också vid. Den är även överensstämmande med både definitionen i EU-rätten och i Europakonventionen. Eftersom Sverige är konventionsstat i FN är den allmänna förklaringen bindande i svensk rätt.

Att Sverige är bundet dels av EU:s primärrätt och dels av två konventioner som alla tre behandlar yttrandefriheten skulle kunna innebära problem. Enligt min åsikt kan det dock inte

---

<sup>24</sup> Mål 26/62 *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos mot Nederländska skatteförvaltningen*, REG 1962 s. 00161, Mål 6/64 *Flaminio Costa mot E.N.E.L.*, REG 1964 s. 00211 samt Mål 11/70, p. 3.

anses vara så i det här fallet eftersom definitionerna inte skiljer sig nämnvärt och de olika rättskällorna därför är överensstämmande.

FN:s fackorgan ILO uppmärksammar yttrandefrihet i anställningsförhållanden i sin konvention 158<sup>25</sup>. I konventionens femte artikel fastställer ILO att det inte ska anses vara saklig grund för uppsägning när en anställd har utfärdat kritik mot sin arbetsgivare eller när arbetstagaren ingått i rättsliga handlanden mot arbetsgivaren i de fall detta grundar sig i lag- eller författningsöverträdelse från arbetsgivarens sida. Den anställdes yttrandefrihet är därmed skyddad vid brottsliga handlingar från arbetsgivarens sida.

Konventionen har ratificerats av Sverige. Det har ansetts att kraven i konventionen är uppfylla genom kraven på saklig grund för uppsägning i 7 § lag (1982:80) om anställningskydd, LAS.<sup>26</sup> I senare utredningar anses syftet med bestämmelsen i konvention 158 vara att en arbetstagare inte ska kunna tvingas till tystnad om saker som inte står rätt till på arbetsplatsen. Det anses vidare att svensk praxis överensstämmer med detta syfte då praxis enbart satt hinder för ett rent missbruk av rätten att rapportera.<sup>27</sup>

Det anses alltså att Sverige lever upp till kraven som ställs i ILO:s konvention 158 genom praxis. Det är inget direkt sakfel att efterleva regler genom praxis, det som dock kan påpekas är att förutsägbarheten för en arbetstagare, enligt min mening, är relativt låg då gemene man inte alltid har vetskap om vad som ligger till grund för hur en domstol dömer. En arbetstagare kanske inte heller är medveten om den här konventionen vilket ytterligare försvårar förutsägbarheten när en arbetstagare ska ta ett beslut om ifall denne ska våga slå larm eller inte.

Enligt svensk rätt har var och en yttrandefrihet gentemot det allmänna, vilket fastställs i 2:1 1p. RF. Via 2:1 2 st. RF så erhåller varje medborgare också skydd för sin yttrandefrihet genom Tryckfrihetsförordningen (1949:105), TF, och Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469), YGL, där det ges meddelarfrihet, rätt till anonymitet vid utlämnande av uppgift, källskydd, efterforskningsförbud för offentliga arbetsgivare samt förbud mot repressalier mot offentligt anställd beroende på att denne utlämnat information.

---

<sup>25</sup> Konvention 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

<sup>26</sup> Regeringens proposition 1982/83:124, *med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte*, s. 5.

<sup>27</sup> SOU 1993:32, *Ny anställningskyddslag : delbetänkande / av 1992 års arbetsrättskommitté*, s. 385-386.



Offentligt anställda har en grundlagsstadgad rätt att i viss utsträckning utge information för publicering även om informationen är sekretessbelagd, se 1:1 TF och 1:2 YGL. Enligt samma bestämmelser måste mottagaren, exempelvis, vara en författare eller en nyhetsbyrå. Eftersom rätten bara gäller mot det allmänna så har anställda i den privata sektorn, e contrario, inte samma möjlighet till meddelarfrihet vid visselblåsning om förhållanden på dennes arbetsplats.

En privatanställds yttrandefrihet gentemot dennes arbetsgivare kan dock vara skyddad enligt Europakonventionens bestämmelser om yttrandefrihet.<sup>28</sup> Av bestämmelsen i artikel 10 framgår klart att den gäller mellan det allmänna och den enskilda, den försäkrar alltså den enskildes rätt att yttra sig gentemot det allmänna. Efter en dom<sup>29</sup> i Europadomstolen för mänskliga rättigheter kan bestämmelsen också skydda en privatanställd eftersom det i domen anses att konventionsstaterna i vissa fall har en skyldighet att skydda mot angrepp på rättighet enligt Europakonventionen även från andra enskilda.<sup>30</sup>

Vad domstolen menar med *i vissa fall* framgår inte klart av domen. Det kan dock anses troligt att arbetsrättsliga åtgärder vidtagna av en privat arbetsgivare mot en anställd beroende på den anställdes utnyttjande av sin yttrandefrihet kan omfattas. Hur långt en konventionsstats skyldigheter sträcker sig är dock fortsatt oklart.<sup>31</sup>

Både offentligt och privat anställda har rätt till anonymitet när de lämnar information till en godkänd mottagare enligt 3:1 TF och 2:1 YGL. Båda kategorierna av anställda är också skyddade av det så kallade källskyddet, vilket innebär att det är förbjudet att avslöja sin källas identitet, se 3:3 TF och 2:3 YGL. Källskyddet gäller dock inte när informationen lämnas till en myndighet.<sup>32</sup>

För offentligt anställda sträcker sig skyddet för den som utgett information längre än så, arbetsgivaren till den anställda är ställd under ett efterforskningsförbud enligt 3:4 TF och 2:4 YGL. Efterforskningsförbudet innebär enligt dessa bestämmelser att arbetsgivaren är förbjuden att utföra efterforskningar om vem som utgett information till någon av ovan

---

<sup>28</sup> Ds 2001:9, s.24-25.

<sup>29</sup> Mål nr. 39293/98 *Fuentes Bobo mot Spanien*, dom av den 29 februari 2000.

<sup>30</sup> Mål nr. 39293/98, p. 38. För översättning hänvisas till Ds 2001:9, s. 25.

<sup>31</sup> Ds 2001:9, s. 25.

<sup>32</sup> 2010/11:KU23, s. 47.

nämnda källor. Enligt samma bestämmelser, 3:4 TF och 2:4 YGL, får en offentligt anställd inte heller utsättas för repressalier för att ha utnyttjat sin meddelarfrihet. Efterforskningsförbudet gäller enbart när information utgetts till media eller andra författare, den anställda har inte samma skydd när informationen lämnas till en myndighet.<sup>33</sup>

Det kan enligt min mening anses underligt att en offentligt anställd har starkare skydd om denne går till media med sin information än om denne istället vänder sig till en myndighet för att rapportera om oegentligheter på arbetsplatsen. Kanske beror det på att var och en ska kunna nås av information om missförhållanden i den offentliga verksamheten för att bibehålla en hög insyn. Det borde dock inte innebära större risker att vända sig till en myndighet, valet av vem det ska rapporteras till borde vara upp till visselblåsaren med samma skydd.

I Sverige har, enligt vad som framgått ovan, anställda inom privat och offentlig sektor olika skydd av deras yttrandefrihet. Beroende på om en anställning är offentlig eller privat kan rätten till yttrandefrihet komma att ändras. Min slutsats är att en offentlig anställning inte innebär några förändringar i grunden i den anställdes rätt att yttra sig eftersom rätten gäller gentemot det allmänna, en avvägning måste dock göras gällande sekretessbelagda uppgifter. I ett privat anställningsförhållande ser rätten till yttrandefrihet annorlunda ut eftersom den begränsas i och med anställningen och olika plikter som den för med sig.

Skyddet för yttrandefriheten i de svenska grundlagarna är mycket starkt, men inte för den sakens skull absolut. Begränsningar kan göras enligt 2:20 och 2:23 RF, dock enbart genom lag och om det kan anses skäligt med hänsyn till, exempelvis, rikets säkerhet eller för att säkerställa allmän ordning och säkerhet. Skyddet för visselblåsare i svensk grundlag har nu beskrivits och analyserats. Visselblåsare erhåller också skydd genom andra svenska rättsregler vilka nu ska beskrivas.

### **2.3.3 Övrigt skydd**

Visselblåsare erhåller, liksom alla arbetstagare, ett visst skydd mot repressalier enligt LAS. Arbetstagare är genom 7 och 18 §§ LAS skyddade mot uppsägning utan saklig grund och avskedande när den anställda inte kan anses ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren grovt. Det finns dock inget skydd mot andra repressalier eller mot trakasserier och inte heller något skydd mot att arbetsgivaren köper ut den anställda enligt 39 § LAS.

---

<sup>33</sup> Jämför 1:1 3 st. TF och 1:2 YGL.

En utredning av vad som utgör saklig grund och grovt åsidosättande av åligganden mot arbetsgivaren ligger utanför uppsatsens område. Det kan dock sägas att brott mot lojalitetsplikten kan ses om saklig grund för uppsägning och, i mycket allvarliga fall, som grovt åsidosättande av åligganden mot arbetsgivaren vilket leder till avsked.<sup>34</sup> En mer ingående beskrivning och analys av lojalitetsplikten återfinns i nästkommande kapitel 3.

En visselblåsare erhåller även ett visst skydd genom lag (1990:409) om skydd för företags-hemligheter, FHL, när denne röjer information om företaget. Skyddet erhålls när det inte anses vara ett obehörigt angrepp när en person rapporterar om en händelse som skäligen kan misstänkas utgöra ett brott, med fängelse som möjlig följd, eller andra allvarliga missförhållanden, se 2 § FHL. Det lagstadgade skyddet i Sverige för visselblåsare har nu beskrivits och analyserats. Kapitlet kommer nu att avslutas med författarens tankar och slutsatser kring detta.

## 2.4 Avslutande tankar och slutsatser

Begreppet visselblåsare har en relativt vid betydelse. För att utöka gruppen som skulle skyddas av en lagstiftning till skydd för visselblåsare skulle begreppet kunna utökas till att även innefatta rapporter om andra missförhållanden än kriminella handlingar och andra lagbrott. Det skulle kunna ge incitament för att motverka alla typer av problem på de svenska arbetsplatserna.

Angående skyddet för yttrandefriheten och visselblåsare ska det inledningsvis framhållas att det svenska skyddet för yttrandefriheten är starkt. Det som diskuteras här är inte yttrandefriheten i allmänhet utan visselblåsarens rätt till yttrandefrihet, alltså den specifika yttrandefriheten inom anställningsförhållandet. Gällande visselblåsare finns det några frågetecken för hur skyddade deras yttrandefrihet är enligt svensk rätt. Det är alltså inte rätten till yttrandefrihet i Sverige som det finns frågetecken för, det är enbart skyddet för visselblåsare.

Som framgått av detta kapitel så är skyddet för visselblåsare i svensk rätt utspritt i flera källor. Det rör sig dels om skydd enligt bestämmelser på EU-rättslig nivå, i Europakonventionen, enligt FN, enligt ILO, i svensk grundlag, lag och praxis. För en arbetstagare, såväl som gemene man, utan juridiska kunskaper kan det te sig oöverskådligt. Det leder till en låg förutsebarhet där en arbetstagare inte på förhand kan avgöra om en rapportering om förhål-

---

<sup>34</sup> Slorach, Martina m.fl., *Rätten att slå larm. En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, 1 uppl. Tjänstemännens Centralorganisation, Stockholm, 2011, s. 32.

landena på arbetsplatsen är skyddad eller ej. Risken med det här är att benägenheten att rapportera om oegentligheter och andra missförhållanden på arbetsplatser i Sverige kan sjunka.

Som lagstiftningen ser ut idag har alla arbetstagare inte samma skydd. Man skulle kunna dra det så långt som att alla anställda därför inte har samma möjlighet att rapportera om vad som försiggår på deras arbetsplatser. Skyddet för visselblåsare är beroende av vilken sektor som arbetstagaren är anställd inom. En arbetstagare inom den privata sektorn riskerar mer än en arbetstagare inom den offentliga sektorn när denne beslutar sig för att blåsa i visslan. Rättsläget är dock något oklart eftersom en arbetstagare i privat sektor kan vara skyddad enligt artikel 10 i Europakonventionen. Frågan man får ställa sig är om anställda inom den privata sektorn vågar ta chansen när det inte klart framgår hur långtgående skyddet som kan vara gällande enligt artikel 10 i Europakonventionen är.

Det faktum att offentligt anställda har starkare skydd än privat anställda innebär inte per automatik att deras skydd är fullkomligt. Inom offentlig sektor skyddas visselblåsare olika beroende på till vem denne väljer att rapportera till. Efterforskningsförbudet gäller exempelvis enbart extern visselblåsning till exempelvis media, det gäller inte om visselblåsaren väljer att rapportera till myndighet. Det är ett incitament till att välja att rapportera till media vilket får till följd att myndigheter får information den vägen och sedan ska de välja om de ska utreda saken eller inte. Kanske skulle oegentligheter och missförhållanden kunna utredas mer effektivt om de kunde rapporteras direkt till myndighet med samma skydd för visselblåsaren. Det måste dock beaktas att man kan vända på det och ifrågasätta om det skulle innebära en minskad insyn i den offentliga verksamheten. Offentlighetsprincipen talar dock mot en minskad insyn.

I det här kapitlet har det getts en definition till begreppet visselblåsare. Det svenska skyddet för gruppen har också beskrivits och analyserats. Det hela har sammanfattats med att det svenska skyddet för yttrandefriheten i grunden är starkt, dock med några frågetecken. Kommande kapitel kommer ytterligare visa på problematiken kring visselblåsare i svensk rätt, både från offentlig och privat sektor, och var de hamnar rent juridiskt sett.

## 3 Den juridiska problematiken kring visselblåsare

### 3.1 Inledning

I vilken situation en visselblåsare befinner sig juridiskt sett, och vilken problematik det medför, kommer att beskrivas och analyseras i det här kapitlet. En visselblåsare befinner sig någonstans i mitten där rätten till yttrandefrihet, kritikrätten mot arbetsgivaren, och lojalitetsplikten i anställningsförhållandet möts. Det beror på att alla i grunden har rätt till yttrandefrihet samt att alla arbetstagare har en plikt att vara lojala mot sin arbetsgivare. Eftersom yttrandefriheten precis analyserats i föregående kapitel och kritikrätten kan sägas vara den yttrandefrihet som en arbetstagare har i anställningsförhållandet kommer yttrandefriheten i sig inte beskrivas närmre i det här kapitlet.

För att förtydliga hur kritikrätten, som en del av yttrandefriheten, och lojalitetsplikten förhåller sig till varandra kan man tänka sig en skala. På ena sidan av den här skalan är kritikrätten, på den andra sidan är lojalitetsplikten. Det finns ingen exakt gräns där de båda parametrarna möts, gränsen är något glidande beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. I vissa fall kan kritikrätten vara mer långtgående och i andra fall är lojalitetsplikten den mer långtgående parametern. Vad det här får för betydelse kommer analyseras nedan.

### 3.2 Kritikrätten mot arbetsgivaren

I det här avsnittet kommer kritikrätten som en arbetstagare har mot sin arbetsgivare beskrivas och till viss del analyseras. Att en arbetstagare har en kritikrätt mot sin arbetsgivare följer av den grundlagsstadgade yttrandefriheten. Hur begränsad en arbetstagare är i sin yttrandefrihet i anställningsförhållandet är beroende av hur långtgående kritikrätt denne har mot sin arbetsgivare. En långtgående kritikrätt ger en mindre begränsning av yttrandefriheten och vise versa.<sup>35</sup>

Arbetstagaren erhåller en relativt långtgående kritikrätt genom praxis. Någon lagstadgad rätt att framföra kritik mot sin arbetsgivare finns inte för anställda inom privat sektor i det svenska rättssystemet. Arbetsdomstolen, AD, har sagt att utgångspunkten måste vara att en arbetstagare har en vidsträckt kritikrätt.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>36</sup> AD 1982 nr 110.

Rätten att framföra kritik är dock inte en rätt utan gränser. Vart gränsen går måste behandlas i varje enskilt fall, bland annat med hänsyn till krav på lojalitet från arbetsgivaren.<sup>37</sup> Kritikrätten kan, som en del av yttrandefriheten, sägas vara begränsad av lojalitetsplikten där kritikrätten och yttrandefriheten i anställningsförhållandet överskrids när ett illojalt beteende startar.<sup>38</sup> Om en anställd har en långtgående lojalitetsplikt, beroende på exempelvis en hög befattning, är också kritikrätten snävare.<sup>39</sup>

Det är dock så att kritikrätten ökar i takt med allvarligheten av brottet eller oegentligheten som begås på arbetsplatsen.<sup>40</sup> Innan en arbetstagare går vidare med sin kritik till myndighet bör den ha tagits upp internt med företagsledningen för att möjliggöra för arbetsgivaren att rätta till det missförhållande som föranleder kritiken. Det gäller åtminstone till en viss gräns av allvarligare brott och oegentligheter.<sup>41</sup> Kritiken måste vidare vara saklig och ha grund. Finns det ingen grund i anklagelserna brister arbetstagaren i sin lojalitetsplikt.<sup>42</sup>

Kritikrätten kan också användas i ett illojalt beteende, vilket inte kan anses korrekt. Det kan sägas att kritikrätten missbrukas när kritik framförs enbart i syfte att skada arbetsgivaren.<sup>43</sup> AD anser inte heller att det är acceptabelt för en arbetstagare att använda sin kritikrätt till att sprida rena lögnar eller att kritiken är kränkande.<sup>44</sup>

I inledningen av det här kapitlet sägs att en arbetstagares yttrandefrihet i anställningsförhållandet är beroende av hur långtgående kritikrätt denne har mot sin arbetsgivare. Det har sedan framgått att kritikrätten inte är en absolut rättighet som är fixerad vid ett visst mått i alla situationer. Kritikrätten är alltså något som ökar i takt med allvarligheten av missförhållandet på arbetsplatsen, ju allvarligare missförhållande desto mer långtgående kritikrätt.

För att kunna avgöra hur långtgående kritikrätt en arbetstagare har måste först även lojalitetsplikten beskrivas och analyseras. Det följer av att gränsen dem emellan inte är absolut,

---

<sup>37</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>38</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2 uppl. Iustus Förlag, Uppsala, 2009, s. 256.

<sup>39</sup> Källström och Malmberg, 2009, s. 256.

<sup>40</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>41</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>42</sup> AD 1986 nr 95.

<sup>43</sup> AD 2005 nr 124.

<sup>44</sup> AD 2005 nr 124.

hur långt en rättighet eller skyldighet sträcker sig är beroende av en sammantagen bedömning. Nästkommande avsnitt behandlar därmed lojalitetsplikten.

### 3.3 Lojalitetsplikten i anställningsförhållandet

I det här avsnittet kommer lojalitetsplikten i anställningsförhållandet beskrivas och till viss del analyseras. Att vara lojal mot sin avtalspart är en allmän avtalsnorm som är erkänd även avseende anställningsförhållandet.<sup>45</sup> Lojalitetsplikten i anställningsförhållandet är inte lagstadgad i svensk rätt, istället har den arbetats fram i praxis.<sup>46</sup>

Lojalitetsplikten behöver inte vara uttryckt i anställningsavtalet, det är en plikt som parterna är skyldiga att efterleva även om det inte hänvisas uttryckligen till den i huvudavtalet.<sup>47</sup> Det är alltså inte enbart förpliktelserna som parterna själva avtalat om som är gällande mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket också är tydligt angående kritikrätten.

Offentligt anställda får anses ha en betydligt mindre långtgående lojalitetsplikt än privat anställda. Intresset av att ha insyn i det allmänna väger tyngre än arbetsgivarens intresse om lojalitet från de anställda i det fallet. Den offentliga arbetstagarens rätt till yttrandefrihet kan därför inte anses begränsad i andra fall än vid vissa bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).<sup>48</sup>

Det här överensstämmer med vad som framkom i analysen av det lagstiftade skyddet för visselblåsare, offentligt anställda har en nästintill obegränsad yttrandefrihet även i anställningsförhållandet då lojalitetsplikten inte utgör något hinder för den anställde att yttra sig. Det innebär enligt min bedömning också att anställda inom den offentliga sektorn har en mycket långtgående kritikrätt mot sin arbetsgivare eftersom den inte hindrar lojalitetsplikten.

Generellt kan det sägas att alla arbetstagare i privat sektor är underställda en relativt långtgående lojalitetsplikt jämfört med lojalitetsplikten i avtalsrätten i allmänhet.<sup>49</sup> Hur långtgående

---

<sup>45</sup> Holm, Anders, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip*, 1 uppl. UniTryck, Linköping, 2004, s. 135-136.

<sup>46</sup> Holm, 2004, s. 135-136.

<sup>47</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>48</sup> Slorach, 2011, s. 21-22 och 31-32.

<sup>49</sup> Schmidt, Folke, Sigeman, Tore, *Löntagarrätt*, Reviderad uppl. Juristförlaget, Stockholm, 1994, s. 257.

ende denna lojalitetsplikt är avgörs av vilken typ av befattning den anställda har, ju högre befattning desto högre krav på lojalitet från arbetsgivaren.<sup>50</sup> En arbetstagare i privat sektor tillförsäkras också en i grunden långtgående kritikrätt. Det kan enligt min mening verka något motsägelsefullt att både kritikrätten och lojalitetsplikten är långtgående, därför ska ytterligare några faktorer analyseras.

Att en anställd är underställd en långtgående lojalitetsplikt i anställningsförhållandet har sin grund i den personliga samverkan som sker mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>51</sup> Arbetstagaren har ofta en representativ roll där tredje man förknippar dennes handlande med arbetsgivaren. Arbetstagaren påverkar därigenom arbetsgivarens anseende.<sup>52</sup>

Därutöver har arbetsgivaren ansvar för arbetstagarens handlande i arbetsgivarens namn. När någon ska ställas ansvarig för arbetstagarens handlingar så är det ofta arbetsgivaren som anses ansvarig genom reglerna om principalansvar och fullmactsreglerna.<sup>53</sup> Den anställda ska därför sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna samt undvika att skapa situationer där dennes lojalitetsplikt hamnar i konflikt med arbetsgivarens intressen.<sup>54</sup>

Lojalitetsplikten i privat anställning innefattar olika aspekter såsom tystnadsplikt för den anställda och förbudet mot att överskrida kritikrätten.<sup>55</sup> Dessa aspekter kan begränsa den anställdes lagstadgade rätt till yttrandefrihet. Efter att kritikrätten och lojalitetsplikten nu har beskrivits och till viss del analyserats avslutas kapitlet med ett avsnitt med tankar och slutsatser kring vilken juridisk problematik som uppstår kring visselblåsare.

### **3.4 Avslutande tankar och slutsatser**

Att både kritikrätten och lojalitetsplikten är långtgående rättigheter och skyldigheter är enligt författarens mening ingen omöjlig kombination då det kan anses att de båda kan samverka. Kritikrätten förhindrar att lojalitetsplikten blir alltför långtgående och vice versa. Exempelvis skulle en alltför långtgående kritikrätt kunna innebära onödig skada för arbetsgi-

---

<sup>50</sup> AD 1977 nr 223.

<sup>51</sup> Schmidt, 1994, s. 257.

<sup>52</sup> Munukka, Jori, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, 1 uppl. Jure Förlag AB, Stockholm, 2007, s. 210.

<sup>53</sup> Holm, 2004, s. 137.

<sup>54</sup> AD 1993 nr 18.

<sup>55</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2011, s. 591.



varen då en arbetstagare skulle kunna missbruka sin rättighet, en långtgående lojalitetsplikt hindrar på så sätt ett rent missbruk av rätten att kritisera sin arbetsgivare. På samma sätt skulle en alltför långtgående lojalitetsplikt kunna hämma yttrandefriheten på ett oönskat sätt, en långtgående kritikrätt hindrar i sin tur att yttrandefriheten hämmas i alltför stor utsträckning.

Kritikrätten och lojalitetsplikten är inte heller absoluta rättigheter och skyldigheter vars gränser är fasta och inte kan ändras. Bedömning görs från fall till fall och det kan sägas vara en glidande skala där olika aspekter vägs in för att avgöra var gränsen dem emellan går i det enskilda fallet.

En visselblåsare befinner sig juridiskt sett där kritikrätten, som en del av yttrandefriheten, och lojalitetsplikten möts. För att återkoppla till den skala som beskrevs i inledningen av kapitlet så är den riskfria sidan på denna skala när visselblåsare befinner sig inom det område som omfattas av kritikrätten och yttrandefriheten därför skyddad. Sedan finns det en mer osäker del på skalan som är lite av en gråzon, området där kritikrätten möter lojalitetsplikten. Slutligen finns också en riskfylld del på skalan, den del av skalan som representeras av lojalitetsplikten.

I den osäkra delen av skalan finns ingen tydlig gräns och bedömningen måste göras från fall till fall. Förutsebarheten är därför något diffus eftersom inget fall är exakt likt ett annat. Det kan därför bli svårt att avgöra på förhand om en visselblåsare i den osäkra zonen kommer att falla inom yttrandefrihetens och kritikrättens skydd eller inte. Att hamna inom den riskfyllda sidan innebär att visselblåsaren agerat illojalt. Att hamna på den sida av skalan som representeras av lojalitetsplikten kan innebära att saklig grund för uppsägning föreligger eller att arbetsgivaren har rätt att agera på annat sätt då visselblåsarens agerande i ett sådant fall är att betrakta som illojalt.

Eftersom arbetstagare i offentlig sektor har ett starkare skydd för sin yttrandefrihet i anställningen är också deras kritikrätt mer långtgående än för arbetstagare i privat sektor. Det innebär att lojalitetsplikten i det förhållandet får stå tillbaka till förmån för yttrandefriheten och kritikrätten. På skalan som beskrevs i inledningen så befinner sig en visselblåsare från den offentliga sektorn nästan alltid inom det riskfria området inom yttrandefrihetens och kritikrättens skydd.

Arbetstagare inom den privata sektorn har inte ett lika starkt skydd för deras yttrandefrihet inom anställningsförhållandet som arbetstagare inom den offentliga sektorn. Det innebär att kritikrätten inte är lika långtgående som inom ett anställningsförhållande i offentlig sektor och lojalitetsplikten har därför ett större spelrum. Följden av det torde bli att visselblåsarsituationer oftast hamnar inom den osäkra zonen på skalan och att arbetstagare därmed på förhand har svårt att avgöra om deras rapportering av missförhållanden kommer att vara skyddad av yttrandefriheten och kritikrätten eller inte.

Slutsatsen blir därför att en visselblåsare befinner sig i en juridisk problematik, främst visselblåsare från den privata sektorn eftersom det är de som i störst utsträckning riskerar att hamna på den riskfyllda sidan av skalan som visar på ett illojalt beteende. Det torde få till följd att benägenheten att rapportera om missförhållanden i privat sektor är lägre på grund av att visselblåsare finner det osäkert om det är tillåtet eller inte. Som ett led i att analysera hur svensk rätt bättre kan skydda gruppen visselblåsare kommer nu norsk lag på ämnet att beskrivas och analyseras i nästkommande kapitel.

## 4 Norsk lagstiftning till skydd för visselblåsare

### 4.1 Inledning

I följande kapitel kommer det ges en beskrivning av norsk lag till skydd för visselblåsare. Denna lag kommer också att analyseras för att se vilka faktorer som är viktiga vid konstruktionen samt vilka avvägningar som finns mellan olika intressen och hur avvägningen mellan dessa intressen genomförts. Kapitlet avslutas sedan med tankar och slutsatser om de norska lagbestämmelserna till skydd för visselblåsare.

### 4.2 Lagskyddet för visselblåsare enligt norsk rätt

I Norge togs ett första steg mot förstärkt skydd vid utövande av visselblåsning<sup>56</sup> i privat sektor år 2004 då den grundlagsstadgade yttrandefriheten vidgades till att även gälla mellan privata parter, se Grunnloven<sup>57</sup> § 100 st. 3. Enligt samma bestämmelse kan det dock sättas gränser för denna yttrandefrihet.

Bestämmelsen i Grunnloven § 100 st. 3 skyddar yttrandefriheten gällande *politiska yttringar* för anställda inom både den offentliga och den privata sektorn. Politiska yttringar ska ges en vid tolkning och innefattar uttalanden med politisk, social, moralisk samt kulturell karaktär som tjänar ett allmänt intresse.<sup>58</sup> En stor del av de uttalanden som görs av en anställd skyddas därför av bestämmelsen i Grunnloven § 100 st. 3.<sup>59</sup>

År 2007 förstärktes skyddet för visselblåsare i Norge ytterligare då nya bestämmelser implementerades i arbeidsmiljøloven<sup>60</sup>. Enligt arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) så har alla arbetstagare rätt att rapportera om kritikvärdiga handlingar på arbetsplatsen. Med begreppet kritikvärdig handling åsyftas kriminella, alltså straffsanktionerade, handlingar och brott mot andra lagstadgade förelägganden eller påbud. Begreppet innebär också brott mot interna

---

<sup>56</sup> Det norska begreppet är ”varsling”, innebörden är dock densamma och terminologin ändras därför inte. Se Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7.

<sup>57</sup> LOV-1814-05-17: Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814 (Grunnloven)

<sup>58</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, s. 14.

<sup>59</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 14.

<sup>60</sup> LOV-2005-06-17-62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

etiska riktlinjer samt allmänna etiska normer som har ett brett stöd i samhället.<sup>61</sup> Listan är dock inte uttömmande, vad som kan ses som en kritikvärdig handling bör tolkas i ljuset av vilket allmänt intresse information som rapporteras har. Något som faller utanför det vida begreppet är händelser som är kritikvärdiga enbart enligt arbetstagaren själv.<sup>62</sup>

En vid definition av vad arbetstagaren har rätt att rapportera om gör, enligt min mening, att lagstiftningen fångar upp många missförhållanden som kan anses vara möjliga att rapportera om. Vidare är listan som anges i förarbetet inte uttömmande vilket ger flexibilitet till bestämmelsen så att den dels skyddar i många olika situationer och dels är anpassningsbar över tiden i enlighet med utvecklingen i samhället. På så sätt har man i Norge undvikit en alltför stelbent lagstiftning som riskerar att få till följd att enbart vissa situationer är skyddade genom lag.

En arbetstagare kan dock inte blåsa i visslan hur som helst. Arbeidsmiljøloven § 2-4 (2) stadgar att tillvägagångssättet vid anmälan måste vara försvarligt. Det poängteras i bestämmelsen att arbetstagaren alltid har rätt när rapporteringen skett enligt olika anmälningsplikter eller enligt företagets interna rutiner. Vidare stadgas det att detsamma gäller om arbetstagaren väljer att rapportera till myndighet. En analys av försvarligt tillvägagångssätt och samspelet med att rapportera om oegentligheter och lojalitetsplikten, samt gränsen där emellan, följer i avsnitt 4.3.2.

Bestämmelsen innehåller slutligen regler om bevisbördan. Enligt arbeidsmiljøloven § 2-4 (3) så är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att visa att visselblåsning har skett i strid mot § 2-4. Det är alltså inte arbetstagaren som måste bevisa att rapportering skett i enlighet med reglerna vilket, enligt min åsikt, är underlättande för arbetstagarparten.

För att rapportering av kritikvärdig handling överhuvudtaget ska kunna ses som visselblåsning, och därmed falla in under skyddsbestämmelsen, måste det handla om information som inte är allmänt känd. Det ska också vara den typen av information som kommit arbetstagaren tillhanda i och med anställningen.<sup>63</sup> Det torde enligt min mening innebära att det i Norge inte kan röra sig om information som utomstående kan komma över vid efterforsk-

---

<sup>61</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37 och 50.

<sup>62</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37 och 50.

<sup>63</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37.

ningar. Då lagen i övrigt är till arbetstagarpartens fördel torde kravet dock inte vara hårt ställt.

Reglerna gäller både intern och extern visseblåsning. Intern visseblåsning innebär att arbetstagararen rapporterar till kollegor, skyddsombud, förtroendevalda, ledningen eller andra i verksamheten.<sup>64</sup> Yttringar som görs som en del av den interna kommunikationen skyddas också enligt bestämmelsen.<sup>65</sup> Med extern visseblåsning menas situationen när en arbetstagarare delger information till myndigheter, fackliga organisationer, media eller andra utanför verksamheten. Reglerna gäller både privat och offentlig sektor.<sup>66</sup> Det följer därav att, precis som reglerna i Grunnloven, rätten till visseblåsning ger ett jämlikt skydd för arbetstagarare i både offentlig och privat sektor.

Repressalier mot en arbetstagarare som utnyttjat sin rätt enligt arbeidsmiljøloven § 2-4 är förbjudna, se arbeidsmiljøloven § 2-5 (1). Vidare stadgas det i samma bestämmelse att om en arbetstagarare gör det troligt att repressalier har skett i strid mot första meningen så åligger det arbetsgivaren att styrka att så inte varit fallet, annars antas ett samband mellan repressalieren och visseblåsningen finnas. Gällande bevisbördan följs därmed principen i § 2-4, att den huvudsakliga bevisbördan ska åligga arbetsgivaren.

Enligt arbeidsmiljøloven § 2-5 (2) så gäller repressalieförbudet även mot arbetstagarare som ännu inte anmält missförhållanden men tillkännager att denne ämnar slå larm. Det kan enligt lagbestämmelsen ske genom att exempelvis anskaffa upplysningar om missförhållandena på arbetsplatsen. Att skyddet träder in så tidigt kan enligt min mening tolkas som ett incitament för att arbetstagarare ska ta steget att rapportera om missförhållanden, men också att göra närmare efterforskningar innan de gör det.

En arbetstagarare som utsatts för repressalier i strid med bestämmelserna i första och andra punkten kan kräva ersättning, se arbeidsmiljøloven § 2-5 (3). Ersättningen bestäms, enligt samma bestämmelse, av domstol till det belopp som anses rimligt med hänsyn till parternas relation och övriga omständigheter. För ersättning för ekonomisk skada hänvisas till att det kan krävas genom allmänna regler. Mer om hur ersättningens storlek bestäms återfinns i avsnitt 4.3.4 där praxis analyseras.

---

<sup>64</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37 och 50.

<sup>65</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37 och 50.

<sup>66</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37 och 50.

Begreppet *repressalier* ska ges en vid tolkning. Varje ogynnsam handling mot en visselblåsare som följer av dennes agerande bör som utgångspunkt anses som en repressalie. Det gäller såväl formella som informella sanktioner mot arbetstagaren.<sup>67</sup> Formella sanktioner innebär uppsägning, avstängning eller avskedande av arbetstagaren samt disciplinära åtgärder enligt tjänstemannsloven<sup>68</sup>. Informella sanktioner kan innebära ändringar i visselblåsarens arbetsuppgifter, interna förflyttningar av den anställde samt tillrättavisningar.<sup>69</sup> Förbudet innefattar dock inte motargument från arbetsgivarens sida när denne är oenig med kritiken. För att undantaget ska gälla får motargumenten inte ha karaktär av trakasserier.<sup>70</sup>

Att även repressalier ska ges en vid tolkning visar enligt min mening att lagstiftaren genomgående gjort valet att skyddslagstiftningen ska hålla en hög, stark nivå till visselblåsarens fördel. Det kan skapa en säkerhet och därmed främja ett öppet klimat i samhället. Undantaget från repressalieförbudet, gällande motargument, kan enligt min åsikt anses motiverat. En arbetsgivare måste kunna vara berättigad att ge sin syn på saken.

I arbetsmiljöloven § 3-6 ställs krav på arbetsgivaren att inrätta interna rutiner för visselblåsning som ett led i det övriga arbetet kring miljö, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan enligt samma paragraf också vara tvungen att införa interna visselblåsningssystem för att underlätta rapportering av oegentligheter på arbetsplatsen. De här två kraven ställs enligt bestämmelsen när förhållandena i verksamheten kräver det.

Med interna rutiner menas etiska regler kring proceduren när arbetstagare ska rapportera, till vem det ska rapporteras etc. Dessa rutiner bör vara skriftliga och finnas tillgängliga så att alla arbetstagare kan ta del av dem.<sup>71</sup> Att kraven ställs enbart när förhållandena i den enskilda verksamheten kräver det gör att det inte är ett krav som ställs på alla arbetsgivare. Det är dock i regel enbart företag med en okomplicerad verksamhet och mycket få anställda som faller utanför bestämmelsen.<sup>72</sup> Även de här reglerna är enligt min mening flexibla och kan anpassas till flera olika situationer, både nu och i framtiden.

---

<sup>67</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 43.

<sup>68</sup> LOV-1983-03-04-3, Lov om statens tjenestemenn m.m. [tjänstemannsloven].

<sup>69</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 43.

<sup>70</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 43.

<sup>71</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 46-47.

<sup>72</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 47.

Genom ett fåtal lagparagrafer har det norska rättssystemet enligt min åsikt lyckats reglera en mängd olika aspekter av problematiken kring visselblåsare. Dessa regler har nu gått igenom. Nästa steg är att närmre tolka och analysera vad bestämmelserna betyder och se till de avvägningar som gjorts mellan parternas olika intressen vid konstruktionen.

## 4.3 Avvägningar och verkningar

### 4.3.1 Samspel, bakgrund och syfte

Utgångspunkten i norsk rätt är att anställda ska ha samma yttrandefrihet som alla andra,<sup>73</sup> anställdas yttrandefrihet är därför skyddad i Grunnloven § 100. Bestämmelsens tredje stycke ger samma rätt att yttra sig till både offentligt och privat anställda. Det betyder att anställda, som utgångspunkt, har rätt att uttala sig om faktiska förhållanden på arbetsplatsen.

Reglerna till skydd för visselblåsare i arbeidsmiljøloven bygger vidare på bestämmelserna i Grunnloven § 100.<sup>74</sup> Samspelet dem emellan innebär att reglerna i arbeidsmiljøloven enbart ger skydd för visselblåsare, anställdas generella yttrandefrihet skyddas enligt Grunnloven § 100 st. 3.<sup>75</sup>

Bakgrunden till bestämmelserna till skydd för visselblåsare i arbeidsmiljøloven är att det i Norge ansågs behövt att förstärka den reella yttrandefriheten i anställningsförhållandet samt skyddet för de som rapporterar.<sup>76</sup> Detta då yttrandefriheten är en grundlagsfäst rättighet samt att det främjar öppenhet samt flödet av information i företagen vilket i sin tur anses främja samhället. En förstärkt rätt att rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen anses också vara ett viktigt instrument för att hindra korruption.<sup>77</sup>

För att en arbetstagare ska utnyttja sin yttrandefrihet krävs också ett skydd mot att drabbas av repressalier. Det fastställdes i Norge då anställda tidigare känt sig begränsade att rappor-

---

<sup>73</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 13.

<sup>74</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7.

<sup>75</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36. Eftersom ämnet i uppsatsen är att analysera skyddet för visselblåsare kommer enbart reglerna i arbeidsmiljøloven undersökas närmare. Det som sagts, och vidare kommer att sägas, om Grunnloven är grundläggande principer som har betydelse även vid tolkningen av arbeidsmiljøloven.

<sup>76</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>77</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

tera om oegentligheter på grund av att de haft en rädsla av att drabbas av repressalier.<sup>78</sup> Arbetstagarna har också haft en rädsla att bryta mot lojalitetsplikten mot arbetsgivaren.<sup>79</sup>

De nya reglerna till skydd för visselblåsare infördes också för att kodifiera den praxis som är gällande i Norge. På så vis önskade man göra arbetstagarnas rättigheter mer lättöverskådliga och därmed göra det lättare för dem att på förhand avgöra vad de kan, och följaktligen inte kan, göra.<sup>80</sup> Det ansågs också att rättssäkerheten skulle höjas eftersom skyddet istället för att erhållas genom praxis nu skulle erhållas genom lag.<sup>81</sup> Följderna av en lagreglering ansågs kunna bli högre insyn i landets företag och offentliga verksamheter vilket i sin tur leder till att motverka korruption och andra oegentligheter.<sup>82</sup>

Syftet med lagskyddet för visselblåsare i arbetsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6 är mot den bakgrunden att stärka arbetstagarens yttrandefrihet i anställningsförhållandet samt skyddet för den som rapporterar om kritikvärda förhållanden.<sup>83</sup> Reglerna syftar också till att försäkra att reglerna i Grunnloven § 100 och regler enligt internationella konventioner angående yttrandefrihet samt dess gränser följs i den nationella rätten.<sup>84</sup> Syftet är också att signalera att visselblåsning både är lagligt och önskat.<sup>85</sup>

Rätten att slå larm har dock gränser då tillvägagångssättet ska vara försvarligt enligt arbetsmiljøloven § 2-4 (2). Syftet med den bestämmelsen är att ställa krav på tillvägagångssättet, inte att begränsa den ursprungliga rätten.<sup>86</sup> Att enbart lagreglera visselblåsarens rättigheter hade enligt min mening kanske kunnat göra alltför stora inskränkningar i lojalitetsplikten, då den fortsatt enbart varit reglerad i praxis, om lagen då hade tolkats som att de här rättigheterna helt och fullt gått före plikten att vara lojal mot sin arbetsgivare. Det torde vara anledningen till att i lagtexten ställa krav på tillvägagångssättet, som en sorts kodifiering av lojalitetsplikten.

---

<sup>78</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>79</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>80</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7-8 och 33.

<sup>81</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7-8 och 33.

<sup>82</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 7-8 och 33.

<sup>83</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>84</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 33.

<sup>85</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37.

<sup>86</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.



Sammantaget ansågs det alltså viktigt att reglera hur konflikten mellan yttrandefrihet och lojalitetsplikt ska hanteras för att visa att anställda ska ha rätt att yttra sig om oegentligheter på arbetsplatsen. I kommande avsnitt ska därför samspelet mellan rätten att slå larm och skyldigheten att vara lojal mot arbetsgivaren analyseras då det också visar på de avvägningar som gjorts mellan parternas olika intressen.

### **4.3.2 Gränser för rätten till visseblåsning**

Försvarlighetskravet i arbetsmiljöloven § 2-4 (2) är en hänvisning till, den i övrigt icke lagstadgade, lojalitetsplikten i relation till rätten att rapportera om kritikvärdiga förhållanden.<sup>87</sup> Regeln ska enbart ses som en säkerhetsventil för att skydda arbetsgivarens intressen mot onödiga skador.<sup>88</sup> Huvudregeln är fortsatt densamma: arbetstagaren ska i så stor utsträckning som möjligt ha full yttrandefrihet och det ska väldigt mycket till för att den ska anses vara överskriden, i det här fallet att tillvägagångssättet skulle vara oförsvarligt.<sup>89</sup>

För att avgöra om en visseblåsning har skett på ett försvarligt sätt görs en helhetsbedömning. Grunnloven § 100 har en central roll i den bedömningen då grundprinciperna för anställdas yttrandefrihet och hur den kan begränsas stammar därifrån.<sup>90</sup>

Enligt bestämmelsen i Grunnloven § 100 st. 3 kan det sättas gränser för yttrandefriheten, vilka begränsningar som kan göras av yttrandefriheten får också anses vara den centrala frågan.<sup>91</sup> Den begränsning i yttrandefriheten som är relevant för analysen i denna uppsats är den begränsning som lojalitetsplikten i anställningsförhållandet kan innebära i yttrandefriheten. Plikten innebär att en arbetstagare ska vara lojal mot sin arbetsgivare och inte skada denne genom sina handlingar.<sup>92</sup>

För att avgöra om ett uttalande bryter mot lojalitetsplikten ska en helhetsbedömning göras. I denna helhetsbedömning står det klart att det ska mycket till för att yttrandefriheten som erhålls i Grunnloven § 100 st. 3 ska anses vara överskriden. Det beror på att hänsynen till lojalitetsplikten i anställningsförhållandet ska vägas mot hänsynen till den grundlagsstadga-

---

<sup>87</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>88</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>89</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>90</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>91</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 13.

<sup>92</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 15.

de yttrandefriheten som också anses vara en mänsklig rättighet. Därmed anses det att hänsynen till yttrandefriheten bestämmer hur långtgående lojalitetsplikten kan vara och inte vise versa.<sup>93</sup>

Avvägningen mellan rätten till yttrandefrihet och lojalitetsplikt mot arbetsgivaren i arbetsmiljøloven grundas, som visats ovan, på samma värderingar som i Grunnloven och görs på ett liknande sätt. Att gränsen mellan yttrandefrihet och lojalitetsplikt inte har definierats i lag beror på att det finns en rädsla att ett sådant fastställande kan bli alltför stelbent och istället minska yttrandefriheten.<sup>94</sup> Återigen har man en önskan om en flexibel lag som inte är alltför stelbent. Det visar enligt min mening att lagstiftningen är konsekvent.

Enligt reglerna i arbetsmiljøloven är utgångspunkten att arbetstagare har en yttrandefrihet också i de fall som dennes yttranden kan komma i konflikt med arbetsgivarens intressen. Detsamma gäller om yttringarna kan skada arbetsgivarens intressen.<sup>95</sup> Det får enligt min bedömning anses vara en relativt självklar slutsats. En lag som enbart skyddar rapportering som inte kan skada arbetsgivaren skulle inte innebära något faktiskt skydd för visselblåsare då missförhållanden som uppdagas kan drabba arbetsgivaren på många olika sätt.

Med det är det dock inte sagt att det inte ska finnas några gränser för vad en arbetstagare yttrar sig om. Arbetsgivaren har ju också intressen som måste skyddas. Vid lagstiftandet i arbetsmiljøloven har en avvägning gjorts mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens intressen. Reglerna ger mycket vida ramar för yttrandefrihet, dock med hänsyn till att arbetsgivaren kan ha ett legitimt behov av skydd mot yttringar som kan skada dennes intressen.<sup>96</sup>

Arbetsgivarens riskerar bland annat ekonomiska förluster, kundförluster, förlust av goodwill samt försvagat varumärke. Visselblåsning kan också leda till att arbetsgivaren riskerar avslöjanden av företagshemligheter, att interna förhållanden diskuteras offentligt och ett dåligt klimat på arbetsplatsen.<sup>97</sup> Arbetsgivaren kan därför ha en önskan om att sättet en ar-

---

<sup>93</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 15-16.

<sup>94</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 36.

<sup>95</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 37.

<sup>96</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 38.

<sup>97</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 38.

betstagare rapporterar på sker med varsamhet. Denna önskan kan anses vara berättigad.<sup>98</sup> En arbetsgivare kan lida onödig skada om visselblåsning sker externt när det inte finns någon grund för den information som då utlämnas eller när föremålet för rapporteringen kunnat ordnas internt. Syftet med bestämmelsen om att visselblåsning ska ske på ett försvarligt sätt är att försäkra arbetsgivaren ett visst mått av lojalitet.<sup>99</sup>

I bedömningen av om yttrandefriheten som tillförsäkras enligt arbetsmiljøloven § 2-4 har överskridits, och att lojalitetsplikten därmed är bruten, ser man till tillvägagångssättet som måste vara försvarligt. Eftersom det är starka krav för att yttrandefriheten ska kunna anses överskriden måste det vara en väsentlig intresseövertikt i arbetsgivarens favör för att tillvägagångssättet inte ska anses försvarligt.<sup>100</sup> Det måste därför ha uppstått en faktisk skada eller en faktisk risk för skada på arbetsgivarens intressen för att yttrandefriheten ska kunna begränsas.<sup>101</sup>

Värderingen görs genom att det tas i beaktande om det finns saklig grund i informationen som rapporteras samt om arbetstagaren har visat tillräcklig hänsyn till arbetsgivarens legitima intressen genom sättet denne rapporterar på, alltså intern eller extern visselblåsning. Vid bedömning av om det finns saklig grund i informationen som rapporteras tas hänsyn till vad den anställde faktiskt trodde då denne valde att blåsa i visslan. När arbetstagaren är i god tro om att det föreligger kritikvärdiga förhållanden anses lojaliteten inte vara bruten.<sup>102</sup>

Intern visselblåsning anses i stort sett aldrig vara i strid med lojalitetsplikten. Tillvägagångssättet anses endast vara oförsvarligt då kritiken lämnas på ett sätt som skadar arbetsmiljön eller enskilda personer i onödan.<sup>103</sup> Extern visselblåsning till myndigheter är tillåtet enligt lagtexten i arbetsmiljøloven § 2-4 (2). Det kan därför inte anses vara ett oförsvarligt tillvägagångssätt.<sup>104</sup> Både vid intern visselblåsning och vid viss extern visselblåsning är huvudregeln alltså att tillvägagångssättet uppfyller försvarlighetskravet.

---

<sup>98</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 38.

<sup>99</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 38.

<sup>100</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 39.

<sup>101</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 17.

<sup>102</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 39.

<sup>103</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 39-40.

<sup>104</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40.

Extern visseblåsning till media eller andra med mycket stor mottagarkrets innebär större skaderisk för arbetsgivaren och rätten är därför snävare än vid annan visseblåsning. Det ställs följaktligen också krav på arbetstagaren för att tillvägagångssättet ska kunna anses vara försvarligt.<sup>105</sup> För det första ska rapportering ha skett på skäl原因 grund, det vill säga att arbetstagaren är i god tro om att kritikvärdiga förhållanden föreligger. Bedömningen görs utifrån vad arbetstagaren hade skäl att tro, dennes position och kompetens samt vilka upplysningar som var tillgängliga vid tidpunkten för visseblåsningen. Det kan inte vara avgöranden vad arbetstagaren insett efter tidpunkten för visseblåsningen.<sup>106</sup>

För det andra så anses det vara av vikt att problemen tagits upp intern först. Om den interna visseblåsningen inte leder till några resultat så är huvudregeln att det inte är illojalt att rapportera vidare till en extern mottagare.<sup>107</sup> Det anses inte heller illojalt att gå direkt till extern mottagare när informationen är av sådan art att det inte kan anses leda till förbättring att först rapportera internt.<sup>108</sup> Det kan exempelvis vara information om korruption eller andra allvarliga brott eller när det finns en fara för bevisförstöring.<sup>109</sup> Om rapporteringen anses illojal eller inte beror också på om det finns interna rutiner om visseblåsning. I avsaknad av sådana rutiner har arbetstagaren en större frihet att rapportera externt utan att det kan anses vara illojalt.<sup>110</sup>

Det här tyder enligt min mening på att lagstiftaren anser att en arbetsgivare, så att säga, får skylla sig själv om denne inte erbjuder en intern väg att gå vid visseblåsning. Det visar sig även i bestämmelsen i arbetsmiljøloven § 3-6 där det ställs krav på att arbetsgivaren ska ordna interna kanaler för visseblåsning när behovet finns. Om en arbetstagare blåst i visseblåsning externt när det inte funnits något internt tillvägagångssätt kan det, enligt min åsikt, ses som ett tecken på att behovet funnits och att arbetsgivaren då felat.

För det tredje bör yttringar som tjänar ett allmänintresse ha starkare skydd än andra yttringar.<sup>111</sup> Informationen har ett allmänintresse då det uppfyller intresset av att ha en viss insyn i

---

<sup>105</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40.

<sup>106</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40.

<sup>107</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 41.

<sup>108</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 41.

<sup>109</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 41.

<sup>110</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 41.

<sup>111</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 41-41.

alla företag för kontroll av bruket av resurser, lagbrott eller kvaliteten på varor eller på de tjänster som företaget utför. När det är uppfyllt har arbetstagaren i de flesta fall inte brutit mot lojalitetsplikten.<sup>112</sup>

Andra aspekter som kan tillmätas vikt vid bedömningen är bland annat språkformen och hur arbetstagaren uttrycker sig. Kritik som framförs på ett sakligt sätt har därför ett starkare skydd än yttringar som framförs på ett otillbörligt sätt.<sup>113</sup> Vid extern visselblåsning till media kan det också läggas vikt vid om arbetstagaren själv vänt sig till media eller om media vänt sig till arbetstagaren för kommentarer.<sup>114</sup>

Vidare kan det läggas vikt vid motivet bakom offentliggörande genom visselblåsning till media. För att anses som ett försvarligt tillvägagångssätt ska motivet vara att använda offentliggörandet som ett påtryckningsmedel för att oegentligheterna ska upphöra. Motivets ska inte vara offentliggörandet i sig. Det viktiga är motivet bakom handlandet, inte om följderna faktiskt blev såsom det var tänkt när informationen offentliggjordes.<sup>115</sup>

Eftersom rätten att slå larm är en del av yttrandefriheten är det en grundlagsfäst rättighet. Därför kan det inte ställas stränga krav på arbetstagaren. Denne ska ha ett stort handlingsutrymme vid val av tillvägagångssätt, vilket ska tas hänsyn till i bedömningen av om arbetstagaren agerat på ett försvarligt sätt eller inte.<sup>116</sup> Det ska också tydliggöras att i fall rörande straffbar, lagstridig, oetisk eller på annat sätt skadlig verksamhet kan arbetsgivaren aldrig åberopa att arbetstagaren agerat på ett oförsvarligt sätt.<sup>117</sup>

Avvägningen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen har nu analyserat. Analysen visar att det, precis som huvudregeln säger, krävs starka skäl för att yttrandefriheten ska anses överskriden. Det visas genomgående i hur konflikten mellan yttrandefriheten och lojalitetsplikten ska bedömas enligt det som beskrivits ovan. Exempelvis ställs det krav på att vid bedömningen måste det föreligga en väsentlig intresseövertikt för att tillvägagångssättet

---

<sup>112</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 40-41.

<sup>113</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 19.

<sup>114</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 20.

<sup>115</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 20.

<sup>116</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

<sup>117</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50.

ska anses vara oförsvarligt. Det räcker inte med en hypotetisk skada. En skada måste ha uppstått för arbetsgivaren, alternativt måste risken för att skada uppstår vara stor.

Vidare så är intern visselblåsning och extern visselblåsning till myndighet i stort sett alltid ett försvarligt tillvägagångssätt. Det räcker också att visselblåsaren var i god tro om att missförhållanden existerade, det kan senare visa sig att det inte förelåg missförhållanden utan att det i sig innebär att tillvägagångssättet inte varit försvarligt. Sammantaget får det enligt min mening anses ligga i linje med syftet bakom införandet av bestämmelserna i lag och målen med det. Det får också, enligt min bedömning, anses erbjuda ett omfattande skydd för visselblåsare då deras rätt till yttrandefrihet alltid väger tyngst i alla bedömningar.

Av intresse i analysen av den norska rätten är också vilken betydelse bestämmelserna till skydd för visselblåsare fått för anställningsskyddet. En kort analys av anställningsskyddet kommer därför göras i nästa avsnitt.

### **4.3.3 Betydelse för anställningsskyddet**

Följderna som de nya bestämmelserna till skydd för visselblåsare har gett i anställningsskyddet kommer att analyseras kort i det här avsnittet. Enligt arbeidsmiljøloven § 15-7 krävs saklig grund för uppsägning. Om en arbetstagare sägs upp i strid med repressalieförbudet i arbeidsmiljøloven § 2-5 saknas saklig grund.<sup>118</sup> En sådan uppsägning ger arbetstagaren rätt till skadestånd enligt samma bestämmelse. Reglerna i arbeidsmiljøloven § 15-12 stadgar att uppsägningen i fall där saklig grund saknas kan ogiltigförklaras på begäran av arbetstagaren. Det krävs dock, enligt samma bestämmelse, att en ogiltigförklaring av uppsägningen inte kan anses orimlig.

För att kriteriet om saklig grund ska anses vara uppfyllt när en arbetstagare utnyttjat sin rätt att slå larm krävs att denne brustit i sin lojalitet genom sitt handlande vid rapporteringen.<sup>119</sup> Det har framgått i den tidigare framställningen att lojalitetsplikten kan brytas genom att rapporteringen inte skett på ett försvarligt sätt. Ett oförsvarligt tillvägagångssätt innebär i och för sig att repressalieförbudet enligt arbeidsmiljøloven § 2-5 är brutet, det innebär dock

---

<sup>118</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52.

<sup>119</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21.

nödvändigtvis inte att kriteriet saklig grund uppfylls.<sup>120</sup> Det krävs också att det illojala beteendet uppnår en viss grad av allvarlighet för att saklig grund ska kunna anses föreligga.<sup>121</sup>

Vid mycket allvarliga brott mot, eller försummelse av, arbetstagarens plikter gentemot arbetsgivaren kan arbetstagaren avskedas, se arbetsmiljøloven § 15-14. Enligt samma bestämmelse gäller detsamma vid väsentliga överträdelser av avtal mellan parterna. Enligt arbetsmiljøloven § 15-13 har arbetsgivaren rätt att stänga av en arbetstagare under utredningstiden när det finns god grund att misstänka att det föreligger sådana förhållanden som berättigar till avsked. Ett andra krav är att verksamhetens behov motiverar en avstängning. Det krävs mycket grova brott mot lojalitetsplikten för att avsked eller avstängning ska anses motiverade, detta på grund av att de är väldigt stränga åtgärder.<sup>122</sup>

Tjänstemän inom staten har en särställning och åtnjuter ett extra starkt anställningsskydd. Enligt tjenestemannsloven § 10 kan statens tjänstemän som haft fast tjänst i mer än två år, eller visstidsanställning i mer än fyra år, inte sägas upp i annat fall än om tjänsten dras in eller om arbetet upphör. En tjänsteman inom staten kan dock avskedas eller stängas av om det skett mycket grova brott mot plikten i anställningen, se tjenestemannsloven §§ 15 och 16.

Slutligen kan det uppmärksammas om att proportionalitetsprincipen är gällande i alla av de beskrivna situationerna. Med det menas att den åtgärd, alternativt de åtgärder, som vidtas av arbetsgivaren ska stå i proportion till typen av brott mot lojalitetsplikten. Ju allvarligare brott, desto hårdare kan åtgärden som vidtas vara.<sup>123</sup>

Teoretiskt bör de nya bestämmelserna till skydd för visselblåsare enligt min mening innebära ett starkare anställningsskydd. Det grundas i att det ställs stränga krav på saklig grund för uppsägning och det krävs mycket grova brott mot lojalitetsplikten för att avsked och andra grövre repressalier ska anses berättigade. Dessutom innebär det inte per automatik att saklig grund för uppsägning är uppfyllt genom att tillvägagångssättet vid rapporteringen inte anses försvarligt. Det går bara att spekulera i vad som faktiskt skulle krävas för att avsked eller dylikt ska anses berättigat till följd av visselblåsning.

---

<sup>120</sup> Arbeids- og inkluderingsdepartementet och Arbeidstilsynet, *Veileder - Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen*, Oslo, 2007, s. 11.

<sup>121</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21.

<sup>122</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21.

<sup>123</sup> Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), s. 21-22.

Skyddet som införts till förmån för visselblåsare får därför enligt min bedömning anses ha stärkt inte bara den reella yttrandefriheten utan också, åtminstone i teorin, anställningsskyddet. Efter att bestämmelserna infördes erhåller en arbetstagare som slår larm ett mycket starkt skydd, när tillvägagångssättet varit försvarligt vill säga, då arbetstagaren inte får drabbas av någon form av repressalier för sitt agerande i visselblåsningssituationen. Det får anses ligga helt i linje med bakgrunden till, och syftet med, de nya bestämmelserna i arbetsmiljöloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6.

Det har nu visats att bestämmelserna till skydd för visselblåsare torde ge effekt i ett starkare anställningsskydd. Av intresse är därmed också hur de nya reglerna efterlevts i praktiken. För att analysera det kommer nästa avsnitt behandla praxis efter att de nya reglerna infördes.

#### **4.3.4 Verknningar i praktiken**

För att se hur de nya reglerna i arbetsmiljöloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6 tillämpas i praktiken är det av intresse att vända sig till praxis. Vid datumet för den här uppsatsen hade Norges motsvarighet till Högsta Domstolen ännu inte avgjort något mål. I lagmannsretterna, vilket är en motsvarighet till de svenska hovrätterna,<sup>124</sup> har ett antal mål hunnit avgöras. Några av dessa kommer att analyseras för att visa hur bedömningen av de nya reglerna görs samt vad domstolen lagt vikt vid när de gjort dessa bedömningar. I de fall det har begärts har dessa domar nekats prövningstillstånd i Högsta Domstolen och får därför anses vara högsta gällande praxis.

Ett fall från 2009,<sup>125</sup> som avgjordes i Borgarting lagmannsrett, visar vilket tillvägagångssätt domstolen praktiserar när de ska avgöra en tvist. Fallet behandlade en tvist mellan en anställd som larmat om flera missförhållanden på arbetsplatsen och sedan blivit utsatt för repressalier.

Domstolens första steg i bedömningen var att avgöra om det förelåg kritikvärdiga förhållanden på arbetsplatsen enligt arbetsmiljöloven § 2-4 (1). Detta som ett led i att avgöra om arbetstagaren skulle vara skyddad av reglerna till skydd för visselblåsare. De missförhållanden som arbetstagaren rapporterat om var att företaget felade på flera punkter vid hantering av radioaktivt material, en felaktig hantering som stred mot nationella föreskrifter.

---

<sup>124</sup> [http://www.domstol.se/templates/DV\\_InfoPage\\_729.aspx](http://www.domstol.se/templates/DV_InfoPage_729.aspx) (2012-04-11).

<sup>125</sup> LB-2009-36995 (2009-10-08).



Lagmannsretten fann att kritikvärdiga förhållanden förelåg i verksamheten då bristerna var allvarliga eftersom företaget genom den felaktiga hanteringen utsatte allmänheten för onödiga risker.

Det andra steget i utredningen var att fastställa om rapporteringen skett på ett försvarligt sätt, jämför med bestämmelsen i arbetsmiljøloven § 2-4 (2). I föreliggande fall hade arbetstagaren först framfört sin kritik till avdelningschefen. Efter att inte fått någon reaktion vände sig arbetstagaren istället till företagets VD som tog allvarligt på kritiken. Då resultat dröjde kopplade arbetstagaren in myndigheten för arbetstillsyn. Tillvägagångssättet ansågs av lagmannsretten vara korrekt och därmed försvarligt. Arbetstagaren hade alltså inte brutit i sin lojalitet mot arbetsgivaren.

I bedömningens sista steg avgjordes det om arbetstagaren utsatts för repressalier i strid med arbetsmiljøloven § 2-5 (1). Arbetstagaren hade efter rapporteringen utsatts för trakasserier och mobbing av avdelningschefen på den avdelning där denne var anställd. Avdelningschefen var enligt domstolen att anse som arbetsgivare. Då företaget inte lyckades uppfylla sin bevisbörda, om att repressalierna inte hade med visselblåsningen att göra, ansågs repressalier föreligga. Arbetstagaren tilldömdes därför skadestånd enligt arbetsmiljøloven § 2-5 (3). I avsaknad av praxis från Högsta Domstolen om hur bedömningen ska ske över hur stor ersättning en arbetstagare har rätt till gjorde lagmannsretten en skönsmässig bedömning.

Bedömningen som ska göras för att avgöra ett fall om visselblåsare är en steg-för-steg-bedömning där man måste analysera alla aspekter i fallet. Analysen ska göras i en form av kronologisk ordning där man först fastställer om arbetstagaren är skyddad av lagen, sedan om tillvägagångssättet är försvarligt och lojalitetsplikten obruten för att slutligen fastställa om repressalier förekommit och eventuellt skadestånd. Då praxis angående ersättningens storlek saknas görs en skönsmässig bedömning av domstolen. Analysen fortsätter nu med att se till parternas argument för att närmare utveckla vad som är visselblåsning och därmed skyddas samt hur bedömningen av ersättningens storlek ska avgöras.

Agder lagmannsrett behandlade i ett annat mål<sup>126</sup> från 2009 frågan om en arbetstagare kan anses vara visselblåsare då arbetsgivaren redan känner till den kritikvärdiga handlingen innan arbetstagaren rapporterar den. Enligt domstolen kan inte faktumet att den rapportera-

---

<sup>126</sup> LA-2009-57115 (2009-11-02).

de information redan är känd av arbetsgivaren tillmätas någon betydelse i bedömningen. Det skulle enligt lagmannsretten ge en önskad inskränkning i skyddet för visselblåsare. Arbetstagaren var därmed att se som visselblåsare och var följaktligen skyddad av reglerna i arbetsmiljøloven.

Då arbetstagarens tillvägagångssätt vid rapporteringen bedömdes som försvarligt var lojalitetsplikten inte bruten. Vidare fastställdes det att arbetstagaren hade drabbats av olovliga repressalier och tilldömdes därför skadestånd enligt arbetsmiljøloven 2-5 (3). Även i det här fallet gjordes en skönsmässig bedömning av ersättningens storlek. Repressaliens art och allvarlighet ansågs av domstolen vara två kriterier som ska anses vara av vikt vid bedömningen av ersättningens storlek.

I och med domen i det fallet fastställdes det att en arbetstagares rapportering är att anses som visselblåsning oavsett om arbetsgivaren var medveten om den kritikvärdiga handlingen eller inte. Enligt min åsikt torde det vara så att en arbetsgivare kan vara medveten om oegentligheter som pågår på arbetsplatsen, speciellt när det gäller grövre brott såsom korrup­tion. Domslutet får därför enligt min bedömning anses korrekt med tanke på vilken begränsning ett motsatt domslut fått på anställdas yttrandefrihet samt att det hade gått emot bakgrunden till införandet av lagbestämmelserna i arbetsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6. Domen utvecklade också i viss mån hur ersättningens storlek ska bestämmas.

Exempel på när visselblåsning inte anses ha skett på ett försvarligt sätt återfinns också det i en dom<sup>127</sup> från 2009. Borgarting lagmannsrett ansåg inte tillvägagångssättet vara försvarligt när en professor på ett universitet slog larm om missförhållanden via en student för att hjälpa denne i sin överklagan av ett betyg. Slutsatsen grundades av domstolen på att det funnits flera andra sätt för professorn att framföra sin kritik på som är att anse som mer korrekta samt att det är otillbörligt att involvera studenter i konflikter på arbetsplatsen. Enligt domstolen hade mer korrekta tillvägagångssätt varit att gå direkt till ledningen eller via sin fackförening.

I det här fallet hade professorn vid ett senare tillfälle riktat samma kritik som tidigare framförts via studenten direkt till ledningen för universitetet. Denna kritik ansågs av domstolen vara utförd på ett försvarligt sätt, det ansågs dock inte kunna avhjälpa det faktum att kritiken tidigare framförts på ett sätt som inte var försvarligt. Domstolen kom också fram till

---

<sup>127</sup> LB-2009-70215 (2009-12-11).

att när tillvägagångssättet inte kunde anses vara försvarligt kunde professorn inte heller erhålla skydd mot repressalier.

Slutsatsen som, enligt min mening, kan dras från det här fallet är att det är viktigt för arbetstagaren att överväga sitt tillvägagångssätt. Visserligen ställs det inte höga krav för att tillvägagångssättet ska anses vara försvarligt men det innebär inte att rapporteringen kan ske hursomhelst. Enligt min åsikt får utgången av målet anses ligga i linje med att arbetsgivaren fortsatt ska kunna kräva en viss mån av lojalitet av sina anställda.

Att professorn i det här fallet inte kunde erhålla skydd mot repressalier eftersom tillvägagångssättet var oförsvarligt borde enligt min mening kunna ges en vidare betydelse. Ett oförsvarligt tillvägagångssätt innebär, enligt vad som framförts ovan i avsnitt 3.3.2, ett brott mot lojalitetsplikten. Vid brott mot lojalitetsplikten har arbetsgivaren rätt att agera mot det illojala beteendet. Domen torde enligt min bedömning därför kunna tolkas så att skydd mot repressalier sällan eller aldrig kan ges vid oförsvarliga tillvägagångssätt. Det ska dock påminnas om att det finns en proportionalitetsprincip som innebär att eventuella åtgärder måste stå i proportion till brottet mot lojalitetspliktens allvarlighet.

Den delade bevisbördan i arbetsmiljøloven § 2-5 (2) och hur den ska bedömas diskuteras i en dom<sup>128</sup> från 2011 i Borgarting lagmannsrett. Vägledning hämtades från de tidigare principerna om fri bedömning av bevis och att den mest sannolika saken ska ligga till grund för ett domstolsbeslut. Dessa principer ansågs av domstolen vara gällande även vid bedömning gällande arbetsmiljøloven. Det torde enligt min mening betyda att den part som gör sitt ställningstagande mest sannolikt, att repressalie har inträffat till följd av visselblåsning eller det motsatta, får gehör i domstol.

Olika tolkningsproblem har nu exemplifierats genom att gällande praxis avseende bestämmelserna i arbetsmiljøloven till skydd för visselblåsare har analyserats. Gemensamt för de domar som tagits upp är att domstolen har förtydligat hur bestämmelserna ska tolkas där lagtexten inte är tydlig nog. I framtiden kan det dock komma att behövas ytterligare förtydliganden för att ge en klar helhetsbild över skyddet för visselblåsare. Kapitlet avslutas nu i nästkommande avsnitt med sammanfattande tankar och slutsatser.

---

<sup>128</sup> LB-2010-40623 (2011-05-02).

## 4.4 Avslutande tankar och slutsatser

I det här avsnittet kommer det norska skyddet för visselblåsare och dess konstruktion samt vilka avvägningar som har gjorts mellan olika intressen att sammanfattats. Dessa faktorer kommer också att analyseras och slutsatser därom kommer att presenteras.

Skyddet för visselblåsare regleras i Norge genom bestämmelser i Grunnloven § 100 och arbetsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6. Dessa bestämmelser innebär att arbetstagare inom offentlig och privat sektor har samma rätt till yttrandefrihet i arbetsförhållandet. Alla arbetstagare har därmed rätt att rapportera om kritikvärdiga handlingar, det måste dock ske på ett försvarligt tillvägagångssätt. När visselblåsningen skett på ett korrekt sätt får arbetstagaren inte utsättas för repressalier, om så ändå sker har visselblåsaren rätt till ersättning. Slutligen innebär skyddet att arbetsgivaren ska upprätta rutiner för visselblåsning när förhållandena på arbetsplatsen kräver det.

Syftet med bestämmelserna är att signalera att visselblåsning är både tillåtet och önskvärt. Med de nya bestämmelserna ville man också stärka yttrandefriheten i anställningsförhållandet samt skyddet för de personer som rapporterar om missförhållanden.

Vid konstruktionen av skyddsbestämmelserna har ett flertal faktorer varit av vikt. Att regler som inte är flexibla kunde göra mer skada än nytta, genom att begränsa lagen mer än önskvärt, tog lagstiftaren i beaktning vid konstruktionen. Den färdiga lagen kan enligt min mening tolkas som att en flexibel lag som inte är stelbent eftersträvat då bestämmelserna är uppbyggda på ett sådant sätt. Exempel på det är för det första att kritikvärdig handling inte definieras närmare i lag samt att de exempel som nämns i förarbetena inte är absoluta. Det innebär enligt min åsikt att definitionen inte är strikt och därmed kan anpassas efter nya behov i takt med att samhället utvecklas och kräver det.

Ett andra exempel är att lojalitetsplikten och dess innebörd inte reglerats närmre i lag än att det ställs krav på att tillvägagångssättet vid rapporteringen måste vara försvarligt. Bakgrunden till att inte heller lojalitetsplikten reglerats närmre i de nya lagbestämmelserna är densamma, det fanns en oro för att en lagreglering skulle bli alltför stelbent och begränsa lagen mer än önskvärt. Även denna bestämmelse kan därför enligt min bedömning anses skydda ett flertal olika situationer, både nu och i framtiden.

Ett tredje och sista exempel på att lagstiftaren vid konstruktionen eftersträvat flexibla regler återfinns i kravet om att arbetsgivaren ska upprätta rutiner för visselblåsning när det finns

ett behov på arbetsplatsen. Kravet ställs därmed inte på alla arbetsgivare hela tiden och är därför enligt min mening flexibelt. Till skillnad från de två tidigare exemplen är denna flexibilitet enligt min åsikt till arbetsgivarens fördel.

Det är också tydligt att lagstiftaren vid konstruktionen valt att ha ett fåtal bestämmelser som reglerar skyddet för visselblåsare. Motivet bakom ett sådant beslut kan enligt min mening vara att göra regelverket mer lättöverskådligt för en arbetstagare så att denne på ett förhållandevis enkelt sätt ska kunna förutse vilka konsekvenser en visselblåsning kan få. Att skyddet för visselblåsare regleras i ett fåtal paragrafer innebär, enligt min bedömning, dock inte att skyddet är snävt eller ofullständigt reglerat. Som visats i tidigare stycken så har man enligt min mening i Norge uppnått ett omfattande skydd genom den konstruktion som använts eftersom reglerna är flexibla och applicerbara på en mängd olika situationer.

Vid konstruktionen har hänsyn också tagits till parternas olika intressen, avvägningar dessa intressen emellan har gjorts som en del i lagstiftningsprocessen. Arbetstagarens intresse ligger i att tillförsäkras att den grundlagsstadgade yttrandefriheten ska fortsätta gälla även i anställningsförhållandet så att denne kan rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen. Arbetsgivarens intressen kan sägas bestå i att fortsatt kunna ställa krav på lojalitet från sina anställda, för att undvika onödiga skador, även när yttrandefriheten är gällande i anställningsförhållandet.

Eftersom arbetstagarens intresse är en grundlagsfäst rättighet måste den väga tyngre än arbetsgivarens intresse som härstammar från gällande praxis vid lagstiftandet. Detta syns också tydligt genom hela det färdiga regelverket till skydd för visselblåsare. Grundregeln är att alla arbetstagare ska kunna rapportera om kritikvärdiga handlingar. Denna bestämmelse är enligt min mening helt i arbetstagarens intresse eftersom den säkerställer att yttrandefriheten är gällande i anställningsförhållandet samt att kritikvärdig handling ska ges en vid tolkning.

Arbetstagarens intresse väger också tyngst vid repressalieförbudet. När en arbetstagare agerat visselblåsare får denne inte drabbas av repressalier. Om det ändå sker har arbetstagaren rätt till ersättning från arbetsgivaren. Enligt min åsikt ligger bestämmelsens konstruktion helt i arbetstagarens intresse då även bevisbördan åligger arbetsgivaren.

Att arbetstagarpartens intresse väger tyngre än den arbetsgivarpartens betyder dock inte att lagstiftaren helt bortsett från den senares intressen. För att skydda arbetsgivarens intressen

har därför avvägningen gjorts att yttrandefriheten inte får vara alltför långtgående på arbetsgivarens bekostnad så att onödiga skador för denne uppstår. Det framgår tydligt vid bestämmelsen om att rapportering av kritikvärdig handling måste ske på ett försvarligt sätt. Kraven är visserligen inte högt ställda eftersom grunden är att värna om en grundlagsstadgad rättighet, men bestämmelsen finns ändå där som en påminnelse om att arbetstagaren inte får gå hur långt som helst på vilket sätt som helst utan att riskera att förlora sitt skydd.

Arbetsgivarens intressen har också delvis tagits tillvara i bestämmelsen om att rutiner måste upprättas för visselblåsning vid behov. Att det enbart krävs vid behov kan enligt min åsikt anses innebära att arbetsgivaren inte åläggs en tung och långtgående skyldighet som kan vara både kostsam och tidskrävande när behovet inte finns. Även arbetstagarens intresse har tagits tillvara då det i förarbetet sägs att det bara är en mycket liten grupp företag som kan anses falla utanför bestämmelsen. Intresseavvägningen som gjorts vid konstruktionen av den här bestämmelsen riskerar därför att leda till osäkerhet hos arbetsgivaren om och när det finns ett behov och risken är också stor att behovet upptäcks försent.

Genom hela lagstiftningen som är till skydd för visselblåsare väger arbetstagarens intressen konsekvent tyngre än arbetsgivarens. Avvägningen som gjorts som ett led i konstruktionen har fått fullt utslag i den färdiga produkten. Vid konstruktionen har lagstiftaren också eftersträvat flexibla bestämmelser som kan användas på en stor variation av situationer både idag och i framtiden. Detta har gjorts för att undvika att konstruktionen innebär en snäv lagstiftning med ett lågt reellt skydd som ofta behöver ändras. Intresseavvägningarna som gjorts vid lagstiftningsarbetet får också anses ha efterföljts i praxis, även det reella anställningsskyddet får anses stärkt. Innan en jämförelse sker mellan Sveriges och Norges rättsliga skydd för visselblåsare ska också de krav som ställs på en sådan lagstiftning från Europarådets sida analyseras.

## 5 Europarådets krav på skyddslagstiftning

### 5.1 Inledning

För att klargöra vilka krav som kan ställas på en svensk skyddslagstiftning för visselblåsare kommer det i det här kapitlet ges en beskrivning av kraven som ställs av Europarådet. Kapitlet avslutas sedan med ett avsnitt med tankar och slutsatser om dessa krav.

### 5.2 Resolution 1729 (2010)

I de inledande två punkterna i resolutionen fastställs det att visselblåsare är viktiga för att stärka kampen mot korruption och andra oegentligheter i både privat och offentlig sektor. Det uppmärksammas också att visselblåsare ofta kan bli avskräckta från att delge information av rädsla att utsättas för olika typer av repressalier.

Vidare anses det, i den femte punkten, att kunna ses som ett krav att visselblåsare kan lämna information utan att riskera sitt eget, och eventuellt sin familjs, uppehälle. Därför bör en skyddslagstiftning ge ett säkert alternativ för visselblåsaren jämfört med att vara tyst, en sådan lagstiftning ska inte enbart erbjuda en falsk säkerhet.

De principer som bör följas i en skyddslagstiftning fastställs i den sjätte punkten i Resolutionen. Där fastställs till en början att lagstiftningen till skydd för visselblåsare ska vara heltäckande. Med det åsyftas att definitionen av vilka upplysningar som ska ge skydd i lagstiftningen ska omfatta alla rapporteringar som ges i god tro om olika olagliga företeelser. Detta inkluderar också alla allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter som leder till fara för människors liv, hälsa och frihet samt andra berättigade intressen. För att uppnå ett heltäckande skydd anses det vidare att lagstiftning bör skydda visselblåsare från både privat och offentlig sektor.

En skyddslagstiftning ska uppmärksamma relevanta frågor inom en rad olika rättsområden, exempelvis arbetsrätt, straff- och processrätt samt medielagar för att vara så heltäckande som möjligt. Inom arbetsrätten är det frågor om skydd mot oskälig uppsägning och andra repressalier som bör uppmärksammas. Straff- och processrättsligt så bör frågor om skydd mot åtal för förtal och/eller brott mot skydd för företagshemlighet uppmärksammas, samt ett skydd för vittnen. I medielagar är det ett särskilt källskydd som bör uppmärksammas.

Därutöver ska även specifika åtgärder mot korruption uppmärksammas såsom fastställts i Europarådets tidigare konvention mot korruption<sup>129</sup>.

En skyddslagstiftning bör enligt samma punkt i resolutionen ge visselblåsaren ett säkert alternativ jämfört med tystnad om oegentligheter som pågår. Därför bör en sådan lagstiftning ge ett incitament till företag och myndigheter att införa interna visselblåsningssystem där det säkerställs att information når ledningen och att denna information utreds samt att visselblåsaren själv kan välja om denne vill vara anonym eller inte.

Vidare ställs krav på när en visselblåsare ska vara skyddad mot repressalier i olika former från arbetsgivaren sida. Först sägs att en visselblåsare som använt interna system ska vara skyddad mot sådana repressalier. Sedan sägs att även externa visselblåsare ska vara skyddade om det inte finns något internt system, om ett sådant system inte fungerat eller om det skäligen kan anses som att det interna systemet inte kommer att fungera på grund av informationens karaktär. Detta gäller både visselblåsning till myndighet och till media.

Ett krav vid båda typerna av visselblåsning är att de skett i god tro. För att visselblåsning ska anses ha skett i god tro så fastställs det i resolutionen att rekvisitet god tro är uppfyllt om visselblåsaren haft skälig anledning att tro att den rapporterade informationen var sann, förutsatt att visselblåsaren inte gjorde det med olagliga eller oetiska motiv.

En skyddslagstiftning för visselblåsare ska också skapa en risk för de som inte följer förbudet mot repressalier. Det kan ske genom olika typer av bestraffningar. Vidare uppmärksammas det också att en skyddslagstiftning för visselblåsare i god tro också ska skydda mot anklagelser som görs i ond tro.

Slutligen ställs också krav på hur bevisbördan regleras i lagstiftningen. Enligt resolutionen ska det ligga på arbetsgivaren att ställa bortom rimligt tvivel att repressalier som vidtas mot en visselblåsare beror på andra skäl än att denne slagit larm om missförhållanden och inte har något med dessa avslöjanden att göra. Resolutionens krav har nu beskrivits och kapitlet avslutas med ett avsnitt med tankar och slutsatser kring dessa krav.

### **5.3 Avslutande tankar och slutsatser**

Kraven som ställs av Europarådet på en skyddslagstiftning för visselblåsare är relativt långtgående. De kan dock inte anses kontroversiella då många krav är att anse som relativt

---

<sup>129</sup> Europarådets civilrättsliga konvention om korruption (1999).



självklara. Till en början ska en skyddslag erbjuda ett säkert alternativ till att hålla tyst om de missförhållanden som finns. Att skyddet som erbjuds ska ge ett säkert alternativ kan enligt min mening sägas vara en bakgrund till att överhuvudtaget införa den här sortens lagstiftning, vars syfte ofta torde vara att uppmuntra till rapportering om missförhållanden på arbetsplatsen. Om lagstiftaren vill uppnå syftet kan lagskyddet inte bara ge en falsk säkerhet där skyddet för visselblåsaren i realiteten inte är särskilt långtgående. En sådan lagstiftning skulle enligt min åsikt inte innebära ett incitament att blåsa i visslan och syftet skulle därför inte uppfyllas.

Det anses att en lagstiftning inte kan vara partiell och enbart skydda vissa arbetstagare eller vissa typer av oegentligheter. Europarådet eftersträvar alltså ett jämlikt skydd för alla arbetstagare oavsett inom vilken sektor de är anställda och vilken typ av missförhållande det rapporteras om. Ett jämbördigt skydd får enligt min mening anses önskvärt för att kunna uppnå en högre grad av insyn i samtliga verksamheter.

Vidare anser Europarådet att lagstiftningen till skydd för visselblåsare bör innehålla incitament för arbetsgivarsidan att införa visselblåsningssystem. Det ställs alltså inget uttryckligt krav på att ge sådana incitament. Interna rutiner eller system för visselblåsning bör dock enligt min mening vara att anse som en fördel för arbetsgivaren då rapporteringen till större del torde ske internt. Att införa en sådan bestämmelse borde enligt min bedömning därför inte vara något problem.

Kraven på tillvägagångssättet ger enligt min åsikt ytterligare ett incitament för arbetsgivare att införa visselblåsningssystem eftersom arbetstagare i annat fall är skyddade mot repressalier vid extern visselblåsning per automatik. Det är också ett incitament för arbetstagarens att på förhand överväga sitt tillvägagångssätt för att försäkra sig om att vara skyddad mot repressalier i efterhand.

Att ställa krav på tillvägagångssättet får enligt min mening anses lämpligt för att motverka onödiga och felaktiga påhopp till externa mottagare. Det är också ett lämpligt sätt att visa att det fortsatt finns krav på lojalitet i anställningsförhållanden även om grundprincipen är att arbetstagaren har rätt att rapportera om faktiska missförhållanden på sin arbetsplats. Man visar härmed, enligt min mening, att rätten att blåsa i visslan inte ska skyddas till vilket pris som helst.

Att den som bryter mot repressalieförbudet ska erhålla någon form av straff ses som en självklarhet. Vilket straff som ska följa på ett brott mot repressalieförbudet lämnas dock öppet vilket enligt min mening är en fördel då det kan anpassas till respektive nations rätts-system så att det följer de principer som redan finns.

Att en lagstiftning som skyddar visselblåsning som görs i god tro också ska hindra visselblåsning som görs i ond tro får enligt min mening anses uppnås automatiskt. Eftersom skydd mot repressalier enbart gäller när rapporteringen skett på ett korrekt tillvägagångssätt, där god tro torde vara ett av rekvisiten vid bedömningen, innebär det e contrario att visselblåsning i ond tro inte erhåller något skydd. En arbetstagare som rapporterat i ond tro kan därför drabbas av repressalier då lojalitetsplikten enligt min bedömning bör kunna anses bruten.

Kraven som ställs av Europarådet har nu beskrivits och analyserats. För att uppfylla syftet i uppsatsen är nästa steg att jämföra den norska lagstiftningen med kraven från Europarådet och det svenska lagskyddet som det ser ut idag för att sedan kunna avgöra hur den svenska lagstiftningen bör ändras. Det kommer nu att göras i nästkommande kapitel.

## **6 Utformning av svensk skyddslag för visselblåsare**

### **6.1 Inledning**

I det här kapitlet kommer en jämförelse göras mellan norsk och svensk rätt samt till viss del kraven som ställs från Europarådets sida. I ett första läge kommer den norska rätten jämföras med Europarådets krav för att analysera om de är överensstämmande. I ett andra steg kommer sedan den svenska rätten jämföras med den norska rätten. Slutligen kommer en utredning företas kring hur en svensk lagstiftning till skydd för visselblåsare bör se ut. Hän-syn kommer att tas till vad som framkommit genom analysen av norsk lagstiftning på om-rådet samt vilka krav som ställs från Europarådets sida samt jämförelsen. Kapitlet avslutas med tankar och slutsatser.

### **6.2 Jämförelse**

#### **6.2.1 Norsk rätt och Resolution 1729 (2010)**

Vid en analys av de krav som Europarådet ställer på en skyddslagstiftning för visselblåsare kan de ge intryck av att det behövs en extensiv lag för att kunna uppfylla alla punkter. Detta då det ställs ett stort antal krav för att Europarådet ska anse visselblåsare skyddade på rätt sätt så att de ska våga slå larm om de missförhållanden som finns. Analysen av det norska rättssystemet till skydd för visselblåsare visar dock att det nödvändigtvis inte krävs ett stort antal paragrafer för att reglera de områden som krävs av Europarådet. I Norge har man enligt min mening lyckats ge ett heltäckande skydd för visselblåsare genom reglering i fyra lagbestämmelser, Grunnloven § 100 samt arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6.

Att skyddslagen ska vara heltäckande är det första kravet som ställs av Europarådet. Med det avses att en skyddslag ska skydda alla rapporteringar av olagliga handlingar som sker i god tro samt allvarliga kränkningar av de mänskliga rättigheterna och andra berättigade in-tressen. Rekviritet god tro anses enligt resolutionen vara uppfyllt när visselblåsaren haft skälig anledning att tro att informationen som rapporterats var sann.

I det norska systemet till skydd för visselblåsare skyddas all rapportering av kritikvärdigt handlande på arbetsplatsen. Det innebär att all rapportering av kriminella handlingar, andra lagbrott, brott mot interna regler samt allmänna etiska normer är skyddad. Det krävs dock att rapporteringen sker på ett försvarligt sätt, där är god tro ett av rekviriten för att det ska

anses uppfyllt. Definitionen av god tro är densamma i norsk rätt som i resolutionen, visselblåsaren ska ha haft skälig anledning att tro att den rapporterade informationen var sann.

Enligt min åsikt är kraven på att skyddslagstiftningen ska vara heltäckande uppfyllda av den norska lagstiftningen. Det beror på att det har getts en vid definition till vad arbetstagaren kan rapportera om för att erhålla skydd. Kravet att rapporteringen ska ske i god tro är visserligen inte reglerat i lagtexten. Förarbetet till lagen är dock tydligt då god tro krävs för att rapporteringen ska kunna anses ha skett på försvarligt sätt. Om rekvisitet inte är uppfyllt är tillvägagångssättet oförsvarligt och visselblåsaren är då inte skyddad mot repressalier.

Vidare anser Europarådet att skyddet för visselblåsare ska gälla arbetstagare inom både den offentliga och den privata sektorn. Det kravet får anses uppfyllt i den norska lagstiftningen då bestämmelserna i arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 och 3-6 gäller båda sektorerna. Dessutom gäller den grundlagsstadgade yttrandefriheten i Grunnloven § 100 både offentlig och privat sektor vilket enligt min mening ger ett mycket starkt skydd för arbetstagarens yttrandefrihet i anställningsförhållandet.

Europarådet ställer också krav på att en skyddslagstiftning för visselblåsare ska uppmärksamma relevanta frågor inom olika rättsområden. I den här uppsatsen är det enbart frågorna inom det arbetsrättsliga området som är relevanta att analysera och jämföra. Inom arbetsrätten ställs krav på att frågor om skydd mot oskälig uppsägning till följd av att visselblåsaren slagit larm samt skydd mot andra repressalier ska uppmärksammas i den nationella lagstiftningen. Det krävs också att en arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet ska drabbas av någon typ av påföljd.

I arbeidsmiljøloven § 2-5 förbjuds repressalier till följd av att en arbetstagare utnyttjat sin rätt att slå larm. Förbudet gäller alla typer av repressalier, såväl formella som informella. I Norge kan repressalieförbudet enligt min mening tagits ett steg längre än vad som krävs av Europarådet då förbudet gäller från den stund en arbetstagare tillkännager att denne ämnar slå larm om missförhållanden på arbetsplatsen genom att exempelvis samla in information. Europarådet ställer enbart krav på att repressalieförbud ska finnas, inte från vilken tidpunkt det ska träda in.

Angående kravet om skydd för oskälig uppsägning får även det anses uppfyllt enligt min bedömning. Det grundas i att det krävs att tillvägagångssättet vid rapporteringen inte varit försvarligt för att arbetstagaren inte ska vara skyddad mot repressalier. Poängteras bör ock-

så att det krävs mycket för att tillvägagångssättet ska anses vara oskäligt eftersom det inte ställs höga krav på arbetstagaren. Ett oskäligt tillvägagångssätt bryter visserligen repressalieförbudet i sig, men för att rekvisitet saklig grund för uppsägning enligt den norska lagen ska vara uppfyllt krävs det mer än så. Arbetstagarens handlande måste uppnå en viss nivå av allvarlighet innan det rekvisitet kan anses uppfyllt även om förbudet mot repressalier inte är gällande. Kravet om skydd för oskälig uppsägning är därmed att anse som uppfyllt.

I det norska rättssystemet uppfylls enligt min åsikt också kravet om påföljder för arbetsgivaren vid brutet repressalieförbud eftersom en visselblåsare som olovligen drabbats av repressalier har rätt till ersättning. Dessutom har visselblåsaren i vissa fall rätt till återanställning om denne blivit uppsagd utan saklig grund eftersom uppsägningen då kan hävas.

Gällande repressalieförbudet ställs också krav av Europarådet på att det ska gälla vid både intern och extern visselblåsning. Förbudet ska i första hand gälla vid intern visselblåsning men även vid extern när det inte finns något internt system, när det interna systemet inte fungerat eller när det skäligen kan anses att det interna systemet inte kommer att fungera. Enligt min bedömning är de norska bestämmelserna överensstämmande med detta krav, kanske går de även längre eftersom det i lagtexten stadgas att visselblåsning till myndighet alltid är tillåtet.

Europarådet anser också att en skyddslagstiftning för visselblåsare i god tro ska skydda arbetsgivare mot ogrundade anklagelser genom att hindra visselblåsare i ond tro. Det norska lagskyddet för visselblåsare får enligt min bedömning anses ha även en sådan effekt då ogrundade anklagelser inte faller inom ramen för skyddet. En visselblåsare i ond tro anses därför ha agerat illojalt och erhåller inget skydd mot repressalier vilket enligt min åsikt bör ha en avskräckande effekt från att slå larm om ogrundade missförhållanden.

Europarådet anser slutligen att det i en skyddslagstiftning för visselblåsare bör finnas incitament för arbetsgivare att införa visselblåsarsystem. Av ordalydelsen framgår det att det inte är ett absolut krav eftersom det i resolutionen sägs *bör finnas*. I det norska rättssystemet ställs krav på visselblåsarsystem när förhållandena i verksamheten kräver det. Det är inte heller ett absolut krav, dock är det enligt min bedömning något hårdare än resolutionen eftersom förarbetet säger att det enbart finns ett fåtal verksamheter som inte kräver ett visselblåsarsystem. Det som sägs i resolutionen på den här punkten måste enligt min mening anses uppfyllt då kravet finns i norsk lagstiftning och kan ses som ett incitament för företa-

gen att införa visselblåsningssystem eftersom följden annars blir att extern visselblåsning är försvarligt i en längre utsträckning.

Jämförelsen mellan Europarådets krav och den norska skyddslagstiftningen för visselblåsare visar att det norska systemet överensstämmer med kraven som ställs i resolutionen. I vissa fall är det norska lagskyddet mer långtgående och erbjuder därmed ett starkare skydd än vad Europarådet kräver. Analysen fortsätter nu med en jämförelse mellan svensk rätt de lege lata och det norska skyddet för visselblåsare.

## **6.2.2 Svensk rätt och norsk rätt**

Det kan tyckas att det svenska skyddet för visselblåsare är helt olikt det norska. I grunden skiljer sig dock svensk och norsk rätt inte mycket åt. Det kan verka underligt efter analysen av de båda rättssystemen i uppsatsen men grunderna i de båda systemen är liknande.

I både Sverige och Norge anses yttrandefriheten vara skyddsvärd och den skyddas därför i ländernas grundlagar. Det ger ett mycket starkt skydd för den allmänna yttrandefriheten som tillförsäkras alla. I svenska och norska anställningsförhållanden finns en kritikrätt som ger arbetstagaren en viss yttrandefrihet även inom detta förhållande. Det innebär att arbetstagaren har en viss rätt att kritisera sin arbetsgivare. Denna rätt är dock inte obegränsad eftersom det i båda ländernas rättssystem också finns en lojalitetsplikt som innebär att arbetstagaren ska vara lojal mot sin arbetsgivare och inte skada dennes intressen.

Med detta är det dock inte sagt att rättssystemen i Sverige och Norge är helt lika, skillnader finns eftersom det norska rättssystemet utvecklats till att ge ett mer långtgående skydd för visselblåsare genom att skyddet lagstadgats. En viktig skillnad är att yttrandefriheten i Norge även gäller mellan privata parter vilket gör att arbetstagare inom den privata sektorn har ett grundlagsstadgat skydd för sin yttrandefrihet i anställningsförhållandet. I Sverige är yttrandefriheten tillförsäkrad gentemot det allmänna vilket får till följd att arbetstagaren inom privat sektor inte har något lagstadgat skydd för yttrandefriheten i anställningsförhållandet.

I Norge är kritikrätten reglerad i lag och den tillförsäkras arbetstagaren en rätt att slå larm om kritikvärdiga handlingar. Som visats tidigare är det en vid rättighet som också är flexibel för att kunna appliceras på en mängd olika situationer för att yttrandefriheten ska väga tungt även i anställningsförhållandet. Var gränsen för kritikrätten går i Sverige kan inte sägas på förhand, det avgörs av en bedömning som görs från fall till fall. Aspekter som är av vikt vid bedömningen är arbetstagarens befattning och allvarligheten av det som ska rap-

porteras. Generellt kan sägas att ju högre befattning en arbetstagare har desto snävare är kritikrätten, rätten att framföra kritik ökar dock i takt med allvarligheten av det missförhållande som ska rapporteras. Som nämnts ovan så har offentligt anställda en mer långtgående kritikrätt än privat anställda eftersom deras yttrandefrihet är grundlagsstadgad. Enligt praxis har alla arbetstagare en i grunden vidsträckt kritikrätt, den kan dock begränsas genom lojalitetsplikten till arbetsgivaren.

I Norge har lojalitetsplikten sin grund i praxis. I och med de nya bestämmelserna i arbeidsmiljøloven hänvisas det numer till denna plikt i lagen. Det görs genom kravet att visseblåsning ska ske på ett försvarligt tillvägagångssätt. Denna hänvisning till lojalitetsplikten finns med i lagtexten för att visa att visseblåsning inte kan ske på vilket sätt som helst och därigenom värna om arbetsgivarens intressen. Att lojalitetsplikten inte är reglerad i detalj beror på ett det fanns en oro för att den skulle bli för långtgående och därmed begränsa yttrandefriheten i anställningsförhållandet mer än önskvärt. Enligt min bedömning ligger regleringen på en bra nivå eftersom rätten att slå larm är en del av den yttrandefriheten och de nya bestämmelserna i arbeidsmiljøloven skulle förlora en del av syftet om den blev alltför begränsad samtidigt som hänsyn måste visas mot arbetsgivarens intressen.

I svensk rätt är lojalitetsplikten i anställningsförhållandet enbart reglerad i praxis. Den innebär att arbetstagaren inte ska skada arbetsgivarens intressen i onödan. Liksom kritikrätten så skiljer sig lojalitetspliktens omfattning mellan arbetstagare i offentlig och privat sektor. Eftersom arbetstagare i offentlig sektor har en grundlagsskyddad yttrandefrihet är kritikrätten långtgående och lojalitetsplikten därmed snäv. Arbetstagare i privat sektor har däremot en mer långtgående lojalitetsplikt, det har sin grund i att arbetstagaren ofta representerar arbetsgivaren och därigenom påverkar arbetsgivarens anseende. Det finns därmed skillnader mellan arbetstagare i de olika sektorerna även gällande lojalitetsplikten.

Trots att grunderna i de två rättssystemen är liknande är regleringen gjord på olika sätt vilket medfört att det finns skillnader i tillämpningen av yttrandefriheten, kritikrätten och lojalitetsplikten i svensk och norsk rätt. Det norska skyddet för visseblåsare och deras yttrandefrihet är enligt min bedömning mer jämlikt och långtgående då det erbjuder samma skydd till alla arbetstagare oavsett i vilken sektor de är anställda. Det jämlika och mer långtgående skyddet har uppnåtts genom att den grundlagsstadgade yttrandefriheten gäller alla arbetstagare samt genom att kodifiera praxis avseende arbetstagarens kritikrätt och lojalitetsplikt. Följden av kodifieringen är enligt min bedömning att det nu föreligger skillnader

mellan det norska och det svenska systemet gällande just jämlikhet men även gällande tydlighet och förutsebarhet för arbetstagaren.

Tydligheten förbättras enligt min åsikt eftersom reglerna i Norge nu finns samlade i grundlag och en annan lag. Det är enligt min mening lättare för en arbetstagare att få en klar bild av rättsläget då bestämmelserna är koncentrerade och inte spridda mellan olika rättskällor, lag och praxis, som det är i Sverige. I ett tydlighetsperspektiv kan visserligen lagens allmänna hållning kritiseras då den inte ger en tydlig bild av vad som gäller. Det motverkas dock enligt min mening av att begreppen i lagen ska ges en vid innebörd samt att tolkning av lagen ska göras med arbetstagarens intresse i fokus eftersom det är en grundlagsfäst rättighet.

Då tydligheten har ökat eftersom det är lättare för en arbetstagare att få en överblick över de regler som finns är min bedömning att även förutsebarheten ökar. Bakgrunden till den bedömningen är att en tydlig lagstiftning torde leda till att det är lättare för arbetstagaren att förutse vilka konsekvenser dennes handlande kan få. I det här fallet är det lättare för visselblåsaren att förutse om informationen denne slår larm om faller inom begreppet kritikvärdig handling samt om tillvägagångssättet är försvarligt.

Att grunderna i rättssystemen är desamma visar enligt min mening att det svenska skyddet kan förändras likt det norska för att erbjuda ett lagstadgat skydd för både offentligt och privat anställda. Då skulle ett jämbördigt skydd uppnås samt att svensk rätt skulle motsvara kraven från Europarådet. Likheten mellan grunderna i det här juridiska området innebär att det inte krävs att omfattande ändringar behöver göras i den svenska rätten för att uppnå samma skydd. Det är min bedömning eftersom reglerna kring kritikrätt och lojalitetsplikt redan finns i praxis. En ändring skulle innebära ett förtydligande av de regler som redan finns vilket enligt min mening torde öka förutsebarheten för en arbetstagare. Det torde i sin tur öka sannolikheten för att en visselblåsare ska våga ta steget att slå larm om förhållanden på arbetsplatsen och därmed förstärka arbetet mot bland annat korruption.

Sammantaget får det norska systemet till skydd för visselblåsare enligt min mening anses mer komplett och heltäckande än vad det svenska systemet är de lege lata. Det norska systemet överensstämmer även med de krav som Europarådet ställer på en skyddslagstiftning för visselblåsare. Det gör att norsk rätt enligt min mening är en bra grund till hur ett svenskt rättsskydd för visselblåsare bör se ut. Utformningen av ett svenskt system kommer nu avsluta analysen i uppsatsen.



### 6.3 Hur en svensk skyddslag bör utformas

I det här avsnittet kommer det svenska skyddet för visselblåsare analyseras i ett de lege ferenda-perspektiv för att avgöra hur det bör se ut. Ett första steg är att analysera om det behövs en svensk grundlagsändring avseende yttrandefriheten i anställningsförhållandet så att även arbetstagare inom privat sektor har en grundlagsskyddad yttrandefrihet i anställningen.

Som visats ovan ger det svenska grundlagsskyddet för yttrandefrihet enbart skydd för yttrandefriheten inom anställningsförhållandet i offentlig sektor. Inom den privata sektorn skyddas inte yttrandefriheten genom lag. Enligt min mening är anledningen till att det norska lagskyddet för visselblåsare är så starkt att yttrandefriheten i anställningsförhållandet är skyddad enligt grundlag både för offentligt och privat anställda. Följden blir att i en visselblåsarsituation när yttrandefriheten ställs mot lojalitetsplikten har yttrandefriheten ett starkare lagskydd vilket gör att det krävs mycket för att lojalitetsplikten ska anses bruten.

Ett svensk grundlagsskydd för yttrandefriheten som det ser ut idag är inget hinder mot att införa specifika skyddsregler för visselblåsare. Det skulle enligt min mening visserligen inte innebära någon konflikt mellan olika rättsregler att enbart försäkra yttrandefriheten för offentligt anställda på grundlagsnivå och skydda visselblåsare på vanlig lagnivå. Dock innebär ett sådant system skillnader jämfört med skyddet i norsk rätt. Arbetstagare inom privat sektor skulle inte ha ett lika starkt skydd för sin rättighet att yttra sig då de inte kan hänvisa tillbaka till grundlag för att rättfärdiga att de slagit larm. Privat anställda skulle i ett sådant fall förlita sig på kritikrätten, en rätt som lagstads gas i och med en skyddslag för visselblåsare men som härstammar från praxis.

En fråga som kan ställas är om det innebär någon verklig skillnad. Arbetstagaren skulle erhålla ett skydd från den nya lagstiftningen, offentligt anställda skulle dessutom erhålla skydd enligt yttrandefriheten. Enligt min åsikt innebär det en betydande skillnad om arbetstagare inom privat sektor har en grundlagsfäst yttrandefrihet i anställningsförhållandet eller enbart skydd enligt skyddslagstiftning för visselblåsare. Det grundas i att när en bedömning av en visselblåsarsituation ska göras vägs olika principer mot varandra. Om en av principerna är fastställd i grundlagen skulle den väga tyngre än de övriga. Om alla principer var av samma vikt är det svårare att avgöra vilken princip som ska väga tyngst och därmed vara tillämplig i det enskilda fallet. Rättsläget riskerar då att fortsatt vara svårt att förutse.

Enligt min mening är ett starkt skydd för yttrandefriheten att eftersträva inte bara allmänt utan även inom anställningsförhållandet. Eftersträvansvärt är också att alla arbetstagare ska erhålla samma rättigheter och skydd för sina intressen oavsett inom vilken sektor de är anställda. Det finns även skillnader i vilken tyngd en skyddslagstiftning för visselblåsare skulle få. Sammantaget leder det till min bedömning att svensk grundlag bör ändras så att yttrandefriheten även gäller mellan privata parter. Det skulle innebära att *alla arbetstagare erhåller samma skydd* för sin yttrandefrihet oberoende av inom vilken sektor de är anställda.

Efter att ha fastställt att en grundlagsändring behövs för att de specifika rättsreglerna till skydd för visselblåsare ska ha en lämplig effekt är det nu dags att analysera hur de senare reglerna bör se ut. Genom hela analysen beaktas Europarådets krav om en heltäckande skyddslagstiftning som ger visselblåsaren ett säkert alternativ till att vara tyst, målet är att i möjligaste mån uppfylla dessa krav.

Ett första steg är att analysera och avgöra vem och vad lagen bör skydda. Enligt min mening är frågan om vem som ska skyddas av den nya lagen självklar, alla arbetstagare ska skyddas. Anledningen är att ett skydd för visselblåsare bör vara jämlikt och följderna av det är att någon grupp av arbetstagare inte kan uteslutas. Det skulle visserligen kunna anses att offentligt anställda redan är skyddade av TF och YGL och inte behöver ytterligare skydd. Min mening är dock att grundlagarna ska ändras till att även gälla mellan privata parter och då behöver båda grupperna omfattas av den nya lagen för att bibehålla jämlikheten. Utöver det ger ett specifikt rättsligt skydd en tydlighet kring vilka regler som gäller och en ökad förutsebarhet. Begreppsmässigt bör lagen därför omfatta *alla arbetstagare*.

Nästa fråga är vad lagbestämmelserna bör skydda. Uppsatsen analyserar framtida lagbestämmelser till skydd för visselblåsare så de bör följaktligen skydda deras agerande, alltså rapporteringen av information. Vilken terminologi som används är kanske av mindre vikt. Tänkbara alternativ är att arbetstagaren har rätt att varsla eller rätt att slå larm. Enligt min mening är varslning starkt förknippat med uppsägningar, arbetsgivaren varslar ett antal arbetstagare om uppsägning, och kollektiva stridsåtgärder, det varslas om strejk. Därför är enligt min mening ett bättre begrepp att arbetstagaren har *rätt att slå larm* då det inte riskerar att associeras till andra åtgärder inom arbetsrätten.

Vidare är det av vikt att avgöra vilken typ av problem som en arbetstagare kan slå larm om för att erhålla lagskyddet. Här måste en avvägning göras angående hur långtgående skyddet för visselblåsare bör vara. Det finns olika alternativ för hur långtgående skyddet för vissel-

blåsare kan vara. Ett första alternativ är att arbetstagare enbart har rätt att slå larm om straffsanktionerade brott. Ett närliggande alternativ är att arbetstagaren även kan slå larm om andra brott mot lag. Vad arbetstagaren kan slå larm om för ytterligare utökad skydd kan vara brott mot interna regler och allmänt vedertagna regler i samhället i likhet med det system som finns i Norge. Det sistnämnda mer långtgående alternativet kan enligt min mening stävja flertalet problem på de svenska arbetsplatserna och inte bara rena lagbrott. Ett sådant regelsystem skulle enligt min bedömning verka för sunda arbetsplatser med en bättre miljö för arbetstagarna. Det skulle också uppfylla Europarådets krav på en heltäckande lagstiftning.

Slutsatsen blir enligt min mening att de nya lagbestämmelserna bör skydda rapportering av *oegentligheter och andra missförhållanden* på arbetsplatsen. Oegentligheter syftar till straffsanktionerade brott samt andra typer av lagbrott. Andra missförhållanden kan exempelvis vara brott mot företagets interna regler eller brott mot allmänt vedertagna principer i samhället, exempelvis mobbing. För att upprätthålla en flexibel lagstiftning bör exemplen inte vara uttömmande eftersom det inte går att förutsäga vilka problem som kan vara skyddsvärda att rapportera om i framtiden.

Nästa steg att analysera för att avgöra hur en svensk skyddslagstiftning bör se ut är sättet arbetstagaren slår larm på. Hur en arbetstagare slår larm är viktigt att reglera för att tillgodose arbetsgivarens intresse om lojalitetsplikt från arbetstagarens sida. Utformningen bör därför vara i linje med den plikten. För att inte förlora lagbestämmelsernas tyngd får lojalitetsplikten dock inte ges för stort spelrum. Hur avvägningen mellan parternas intressen görs är därför av stor vikt för att reglerna till skydd för visselblåsare inte ska förlora sin slagkraft samtidigt som de inte får bli alltför långtgående på arbetsgivarens bekostnad.

Att ingående specificera hur arbetstagaren ska gå till väga för att slå larm på ett korrekt sätt riskerar att bli lagtekniskt svårt och ge en tekniskt svår lagtext. Det skulle enligt min mening motverka tanken bakom den här typen av lagstiftning att den nya lagen ska erbjuda en tydlighet jämfört med hur systemet ser ut idag. Samtidigt skulle en alltför otydlig och vag lagbestämmelse leda till samma problematik gällande tydligheten för arbetstagaren. Tänkbara alternativ att reglera är intern visselblåsning samt extern visselblåsning till myndighet eller media.

Enligt min mening har lagstiftaren i Norge löst problematiken på ett mycket bra sätt och kan därför ses som ett föredöme. Slutsatsen blir därför att en arbetstagare som slår larm om

oegentligheter eller andra missförhållanden på arbetsplatsen ska göra det på ett *försvarligt tillvägagångssätt*. Lagbestämmelsen bör också innehålla något av en vägledning för arbetstagarerna för att ge exempel på vad som enligt lagens mening anses vara försvarligt. Därför ska samma bestämmelse fastställa att det alltid är försvarligt att slå larm enligt *lagstadgade plikter, interna bestämmelser* samt till *offentliga myndigheter*.

Gällande extern visselblåsning till media är det också ett begrepp som kan falla inom ett försvarligt tillvägagångssätt. Det är dock enligt min mening, som överensstämmer med den norska lagstiftaren, alltför svårt att reglera i lagtexten eftersom den då riskerar att bli alltför komplicerad eller stelbent. Riskerna är då stora att lagen skulle begränsa rätten till visselblåsning på ett oönskat sätt. Därför bör rätten till extern visselblåsning till media utredas närmre i förarbetet för att avgöra hur bedömningen av en sådan situation ska göras. Anledningen till att det görs en skillnad mellan extern visselblåsning till myndighet, som anses vara ett försvarligt tillvägagångssätt per automatik, och extern visselblåsning till media är att det förstnämnda inte riskerar att skada arbetsgivaren i lika stor utsträckning som rapportering till media.

Lagbestämmelserna kan inte enbart ge rättigheter till visselblåsarna, de måste också reglera hur visselblåsaren ska skyddas mot åtgärder efter att de utnyttjat dessa rättigheter. Detta för att rättigheten att slå larm ska ha en verklig effekt. Enligt min mening är det lämpligaste sättet att försäkra bestämmelsens effekt att införa ett förbud mot repressalier mot den arbetstagarerna som slagit larm på ett försvarligt sätt.

Det som måste analyseras är vilken typ av repressalier som ska vara förbjudna. Vilka repressalier som är förbjudna visar indirekt hur långtgående skyddslagen är. Ett fåtal förbjudna repressalier får till följd att en visselblåsare enbart erhåller ett partiellt skydd när den väljer att slå larm. Eftersom Europarådet kräver en heltäckande lagstiftning måste repressalieförbudet enligt min mening också vara långtgående. I norsk rätt är utgångspunkten att varje ogynnsam handling som företas mot en visselblåsare anses vara en repressalie om det är en följd av visselblåsningen i sig. Det innebär att repressalieförbudet gäller exempelvis uppsägning, avsked, ändring av arbetsuppgifter, interna förflyttningar samt tillrättavisningar.

För att få ett så heltäckande skydd som möjligt bör listan över vad som är att se som repressalier inte vara heltäckande. En bedömning bör kunna ske i varje enskilt fall där de exempel som getts används för att avgöra om den åtgärd som visselblåsaren drabbats av är av sådan typ att det kan anses falla inom repressalieförbudet. Lydelsen av bestämmelsen i lag-

texten bör enligt min mening vara allmänt hållen för att möjliggöra att alla ogynnsamma handlingar ses som repressalier. Slutsatsen blir därför att *repressalier mot arbetstagare är förbjudna* när denne slagit larm på ett försvarligt tillvägagångssätt.

En närliggande fråga som bör analyseras är när repressalieförbudet ska träda in. Den allra senaste tidpunkten som repressalieförbudet kan träda in är när en arbetstagare slår larm på ett försvarligt tillvägagångssätt. Om så vore fallet skulle visselblåsaren dock vara oskyddad hela vägen från stunden denne reagerar på en oegentlighet eller ett missförhållande fram till det ögonblick denne slår larm. En följd av det kan vara att benägenheten att slå larm minskar. Det skulle också kunna ha en avskräckande effekt från att samla in information och dokumentera vad som försiggår på arbetsplatsen.

Enligt min mening är det lämpligt att på något sätt uppmuntra till att undersöka förhållandena lite närmre innan det slås larm. Det kan i några fall förhindra att det rapporteras om saker som senare visar sig vara osanna vilket leder till mindre skaderisk för arbetsgivaren. Slutsatsen blir därför att repressalieförbudet bör träda in något tidigare än vid tidpunkten för visselblåsningen då det enligt min mening kan ligga i båda parternas intresse. Precis som i fallet om vilka repressalier som ska vara förbjudna så kan man i det här fallet följa den norska lagstiftningen och repressalieförbudet gäller då *från den tidpunkt en arbetstagare tillkännager att denne kommer att slå larm*, exempelvis genom att *samla in upplysningar*.

Vidare måste en arbetsgivare som vidtar åtgärder mot en arbetstagare, som utnyttjat sin rätt att slå larm och gjort det på ett försvarligt tillvägagångssätt, drabbas av någon form av straff för att repressalieförbudet ska ha effekt. Några exempel på vad ett sådant straff skulle kunna innebära är att arbetstagaren som utsatts för olovliga repressalier har rätt till återanställning eller ersättning.

I svensk rätt finns en möjlighet för arbetstagaren att få en uppsägning ogiltigförklarad om den saknat saklig grund och därmed ha rätt att kvarstå i anställningen, se 34 § LAS. En arbetstagare har även möjligheten att få ett avskedande ogiltigförklarad när det egentligen inte förelegat förhållanden som når upp till saklig grund för uppsägning, se 35 § LAS. Enligt min bedömning bör samma regler kunna tillämpas när en visselblåsare i strid mot repressalieförbudet sagts upp eller avskedats. Då skulle också reglerna i 39 § LAS kunna tillämpas för att avgöra hur stor ersättning en arbetstagare ska ha rätt till när uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarats men arbetsgivaren vägrar följa det beslutet. Arbetstagarens rätt

till ersättning vid brott mot repressalieförbudet bör enligt min mening kunna följa reglerna i 38 § LAS som reglerar arbetstagarens rätt till ersättning vid brott mot LAS.

Ytterligare en fråga som bör analyseras är hur reglerna för bevisbördan ska se ut i ett svenskt lagskydd för visselblåsare. I analysen av hur skyddsbestämmelserna ska se ut väcks frågan om bevisbörda på två ställen. Den första är vem som ska åläggas bevisbördan vid bedömningen av om visselblåsaren slagit larm på ett försvarligt sätt. Andra frågan är vem som ska åläggas bevisbördan när en repressalie delats ut.

Enligt min mening är arbetstagarparten i form av visselblåsare att se som svagare part jämfört med arbetsgivarparten. Arbetstagaren bör därför åläggas en låg bevisbörda alternativt ingen bevisbörda alls. Att tillvägagångssättet ska vara försvarligt är en hänvisning till lojalitetsplikten och svarar mot arbetsgivarens intressen. Det är också arbetsgivaren som åberopar att tillvägagångssättet är oförsvarligt. Enligt min bedömning av dessa tre aspekter är följden att bevisbördan ska åligga arbetsgivaren. Slutsatsen blir därför att *arbetsgivaren ska bära bevisbördan för att tillvägagångssättet inte varit försvarligt.*

Enligt Europarådets krav ska bevisbördan åligga arbetsgivaren angående repressalier. Det ska vara upp till denne att ställa bortom rimligt tvivel att en repressalie inte har något samband med att en arbetstagare slagit larm. Enligt min mening överensstämmer det med att arbetstagaren är svagare part och därför ska ha en låg bevisbörda eller ingen alls. För att arbetsgivaren ska kunna ställa bortom rimligt tvivel att en repressalie inte är till följd av en visselblåsning krävs det dock först att det visas att en repressalie inträffat. Enligt min mening ska det åligga arbetstagaren att visa att denne drabbats av repressalie. Kravet bör dock vara lågt ställt då arbetstagaren är den svagare parten. Ett lämpligt krav är därför att *arbetstagaren gör det troligt* att denne utsatts för repressalie och att det sedan är *upp till arbetsgivaren att ställa bortom rimligt tvivel* att repressalien inte har något orsakssamband med att arbetstagaren slagit larm.

Enligt Europarådet så bör en skyddslagstiftning för visselblåsare även ge ett incitament till arbetsgivaren att införa särskilda system för visselblåsning. Det är alltså inget strikt krav men frågan bör ändå kort analyseras för att avgöra om det bör implementeras i en framtida svensk lagstiftning. Om det finns system för visselblåsare underlättar det för arbetstagaren att veta på vilket sätt denne ska gå till väga för att slå larm. Det torde också innebära att en större del av rapporteringen skulle ske intern vilket är till fördel för arbetsgivaren eftersom skaderisken då är mindre.

Att ställa ett obligatoriskt krav på att sådana system ska finnas kan dock bli en alltför långtgående börda för arbetsgivaren. Därför måste först en bedömning göras för att reglerna inte ska vara onödigt betungande för arbetsgivaren. Enligt min mening är svårigheten med en sådan bestämmelse att alla företag ser olika ut och har olika behov. Det är därför svårt att införa en regel som ska fungera för alla arbetsgivare utan att vara alltför betungande för en grupp arbetsgivare, i linje med andra arbetsgivares behov och slutligen inte tillräckliga på vissa arbetsplatser.

I Norge gjorde lagstiftaren avvägningen att ställa krav på visselblåsarsystem när förhållandena på arbetsplatsen kräver det för att inte lägga en börda på arbetsgivaren då behovet inte finns. En sådan lösning ställer enligt min mening inte höga krav på arbetsgivaren men det fungerar ändå som ett incitament eftersom visselblåsaren har en större rätt att slå larm extern till media när interna system inte finns tillgängliga. Det finns dock en risk att behovet upptäcks först när en arbetstagare valt att slå larm. Enligt min mening är det ändå det bästa alternativet om man önskar följa kraven från Europarådet fullt ut då det ter sig mycket svårt att specificera mer ingående när visselblåsarsystem ska införas. Slutsatsen blir därför att om lagstiftaren önskar ge ett incitament om införande visselblåsningssystem i lag så bör kravet ställas *när förhållandena på arbetsplatsen kräver det*. Det är dock enligt min mening inte helt givet att en sådan bestämmelse behövs för att ge arbetstagaren ett heltäckande skydd då det inte påverkar skyddet i sig utan snarare är underlättande för arbetstagaren när denne väljer hur rapporteringen ska ske.

Slutligen bör det analyseras var den här typen av bestämmelser ska placeras i den svenska lagstiftningen. En ändring av grundlagen innebär inte någon fråga om var den bestämmelsen ska införas. Där ska de bestämmelser som rör yttrandefriheten gentemot allmänheten ändras så att de även innefattar yttrandefrihet mellan privata parter såsom arbetsgivare och arbetstagare. Var de nya specifika bestämmelserna till skydd för visselblåsare ska placeras är inte lika självklart. Enligt min mening finns det några olika alternativ som är tänkbara. Bestämmelserna skulle kunna placeras i en ny egen lag eller i befintlig lag. I det senare fallet är LAS och arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, exempel på befintliga lagar där bestämmelser till skydd för visselblåsare kan implementeras.

Som rättsläget ser ut i Sverige idag gällande arbetsrätten är olika aspekter reglerade i olika lagar. Att tillföra ytterligare en ny lag som skulle reglera skyddet för visselblåsare kan enligt min mening få till följd att lagstiftningen blir svår att överblicka för arbetstagaren. Det kan

också vara svårt att se hur skyddet för visselblåsare samverkar med andra lagar på området. Följden blir att förutsebarheten inte ökar vilket i sin tur leder till att bakgrunden till varför lagskyddet behövs inte uppfylls. Att införa bestämmelserna i en separat lag är därför enligt min bedömning inte att föredra.

Det kvarstående alternativet är att implementera bestämmelserna till skydd för visselblåsare i befintlig lag. Bestämmelserna som ska implementeras är enligt min åsikt av olika karaktär där alla bestämmelser utom den där arbetsgivaren ska införa system för visselblåsning har med själva anställningsförhållandet och anställningsskyddet att göra. Systemet för visselblåsning kan, i likhet med Norge, ses som en del i arbetet för en god arbetsmiljö. Enligt min bedömning är det därför inte nödvändigt att införa alla bestämmelserna i samma lag.

Slutsatsen blir att bestämmelserna om rätten att slå larm, hur det ska göras samt repressalieförbudet bör införas i LAS. Det kan göras i ett avsnitt med rubriken ”Arbetstagaren rätt till yttrandefrihet i anställningsförhållandet”. Om bestämmelserna införs i LAS krävs inte någon specifik reglering av ersättning vid brott mot repressalieförbudet eftersom det redan finns. Ett lagkrav på att arbetsgivaren ska införa ett system för visselblåsning när förhållandena kräver det kan införas i AML så att det blir en del av det övriga arbetsmiljöarbetet. Hur ett specifikt rättsskydd för visselblåsare bör se ut i Sverige har nu analyserats. Kapitlet avslutas med sammanfattande tankar och slutsatser.

## **6.4 Avslutande tankar och slutsatser**

I kapitlet har det först företagits en jämförelse mellan norsk rätt och kraven som ställs på en skyddslagstiftning för visselblåsare av Europarådet. Den visar att norsk rätt överensstämmer med de krav som ställts upp, i vissa delar kanske den norska rätten är mer långtgående än vad som krävs. Ett mer långtgående skydd är dock inte något problem då kraven från Europarådet torde vara minimikrav som inte förhindrar att staterna själva ställer strängare krav i den nationella lagstiftningen.

Nästa steg var att jämföra den norska lagstiftningen till skydd för visselblåsare med den svenska rätten. Jämförelsen visade att rättssystemen i grunden är lika, dock med de viktiga skillnaderna att norsk grundlag skyddar yttrandefriheten i både offentliga och privata anställningsförhållanden samt att de bakomliggande principerna som skyddar en visselblåsare har kodifierats i den norska lagen. Enligt min mening visar jämförelsen mellan norsk och svensk rätt också att den svenska rätten inte kan anses motsvara de krav som ställs av Eu-



roparådet eftersom det exempelvis inte finns ett enhetligt skydd för alla arbetstagare. Även avsaknaden om ett lagförbud mot repressalier visar att svensk rätt inte lever upp till kraven.

Steg tre var att analysera hur ett svenskt rättssystem till skydd för visseblåsare bör se ut. Slutsatsen blev att grundlagsskyddet för yttrandefriheten bör ändras så att samma rättigheter ges till privat anställda. En grundlagsändring tar tid eftersom det krävs två riksdagsbeslut med ett val emellan. Lagstiftaren bör dock inte vänta med ett införande av den specifika skyddslagstiftningen då det ger en förbättring av skyddet för visseblåsare. En senare grundlagsändring skulle inte innebära att den specifika lagen behöver ändras eftersom det inte innebär någon ändring i sak utan enbart ger mer tyngd åt skyddet för visseblåsare.

Angående den specifika lagen bör en svensk lag till skydd för visseblåsare ge arbetstagare rätt att slå larm om oegentligheter och andra missförhållanden, det ska dock ske på ett försvarligt tillvägagångssätt. Om de kriterierna är uppfyllda ger lagen ett skydd mot repressalier som träder in redan när arbetstagaren tillkännager att denne ska slå larm. Det kan också införas ett krav om interna system för visseblåsning, det är dock ingen absolut nödvändighet då det inte påverkar skyddet i sig. Visserligen anser Europarådet att det bör finnas incitament för sådana system i lagstiftningen men enligt min mening kan det innebära incitament nog om arbetstagaren vid en bedömning av om tillvägagångssättet varit försvarligt ges en större frihet att slå larm externt om interna system inte finns. Sammantaget skulle det ge ett starkt skydd för visseblåsare, såväl inom offentlig som privat sektor.

Förslaget om hur en svensk skyddslagstiftning bör se ut är mycket likt det norska systemet. Det behöver dock inte innebära någon nackdel av tre anledningar. För det första är det efter jämförelsen med Europarådets krav på en skyddslagstiftning för visseblåsare tydligt att den norska lagen överensstämmer med dessa krav, det är också eftersträvansvärt att en svensk lag ska vara det. En lagstiftning som är mycket lik den norska lagen bör därför uppfylla alla de krav som ställs av Europarådet. För det andra är det lagbestämmelser som fungerar i en rättsordning som är mycket lik den svenska. Det innebär att det på förhand torde gå att säga att de föreslagna bestämmelserna kommer fungera väl i det svenska rättssystemet. För det tredje har norsk praxis visat att bestämmelserna fungerar i praktiken då de gett ett utökat skydd för arbetstagarnas yttrandefrihet i anställningsförhållandet. Enligt min mening kan samma effekt förväntas i Sverige. Att ha ett system som är likt det norska är därför att se som en fördel enligt min bedömning. Uppsatsen kommer nu att avslutas med en slutsats om hur ett specifikt rättsligt skydd för visseblåsare bör se ut i Sverige.

## 7 Slutsats

Syftet med den här uppsatsen är att analysera hur ett framtida reglerat skydd för visselblåsare bör se ut i svensk lag. För att få ett så långtgående skydd som möjligt bör RF, TF och YGL ändras så att rätten till yttrandefrihet inte enbart gäller mot det allmänna utan även mellan privata parter, såsom arbetsgivare och arbetstagare, vilket ger ett jämlikt skydd.

Ett specifikt rättsskydd för visselblåsare bör enligt min mening först reglera att alla arbetstagare har rätt att slå larm om oegentligheter och andra missförhållanden på arbetsplatsen. En andra bestämmelse bör fastslå att arbetstagarens tillvägagångssätt när denne slår larm ska vara försvarligt. Vidare bör denna bestämmelse i ett andra stycke innehålla de tillvägagångssätt som anses försvarliga enligt en huvudregel. Exempel på vad som kan fastställas vara försvarligt tillvägagångssätt är när arbetstagaren slår larm enligt lagstadgade plikter eller enligt interna bestämmelser på arbetsplatsen samt när denne rapporterar till offentliga myndigheter. Slutligen bör det finnas ett tredje stycke som reglerar vilken part som ska åläggas bevisbördan för att tillvägagångssättet ska anses försvarligt eller inte. Det bör vara arbetsgivaren som bär bevisbördan för att arbetstagarens tillvägagångssätt när denne slagit larm inte varit försvarligt.

Tredje bestämmelsen bör förhindra att en visselblåsare utsätts för bestraffning. Enligt min bedömning ska en sådan bestämmelse stadga att repressalier mot en arbetstagare, som slagit larm i enlighet med den andra bestämmelsen, är förbjudna. Ett andra stycke kan reglera från vilken tidpunkt repressalieförbudet enligt första stycket ska träda in. Det bör enligt min mening träda in när en arbetstagare visar att denne kommer att slå larm, exempelvis genom att samla in upplysningar. Slutligen bör ett tredje stycke reglera bevisbördan för om en arbetstagare utsätts för repressalie eller inte. Enligt min bedömning är en delad bevisbörda lämplig. I ett första steg ska arbetstagaren göra det troligt att denne blivit utsatt för repressalier. Om det lyckas är det i ett andra steg arbetsgivaren som ska ställa bortom rimligt tvivel att repressalien inte har något samband med att arbetstagaren utnyttjat sin rätt att slå larm.

En sista bestämmelse som kan införas är att i lagen ställa krav på införande av visselblåsningssystem. Enligt min bedömning är det inte absolut nödvändigt, men det finns inte heller någon direkt nackdel med ett sådant krav. Kravet bör dock vara lågt ställt så att arbetsgivaren är skyldig att införa ett system för visselblåsning enbart när förhållandena på arbetsplatsen kräver det.

## Referenslista

### Författningar

#### EU-rätt

Fördraget om den Europeiska Unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter

2010/C 83/02 Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande rättigheterna

#### Internationell rätt

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Konvention 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Resolution 1729 (2010)

Rekommendation 1916 (2010)

#### Svensk rätt

Regeringsformen (1974:152)

Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1980:82) om anställningsskydd

Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter

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

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

## **Norsk rätt**

LOV-1814-05-17: Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814 (Grunnloven)

LOV-1983-03-04-3: Lov om statens tjenestemenn m.m. [tjenestemannsloven]

LOV-2005-06-17-62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## **Offentligt tryck**

### **Sverige**

Regeringens proposition 1982/83:124, *med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte*

SOU 1990:12, *Meddelarfrihet: meddelarfrihet i företag och föreningar, m.m.*

SOU 1993:32, *Ny anställningskyddslag : delbetänkande / av 1992 års arbetsrättskommitté*

SOU 2010:38, *Mutbrott*

Ds 2001:9, *Yttrandefrihet för privatanställda*

Konstitutionsutskottets betänkande 2010/11:KU23

Motion till Riksdagen 2010/11:K408

### **Norge**

Ot. prp. nr. 84 (2005-2006), *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*

## **Praxis**

### **EU-domstolen**

Mål 26/62 *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos mot Nederländska skatteförvaltningen*, REG 1962 s. 00161

Mål 6/64 *Flaminio Costa mot E.N.E.L.*, REG 1964 s. 00211

Mål 11/70 *Internationale Handelsgesellschaft mbH mot Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, REG 1970 s. 01125

## **Europadomstolen**

Mål nr. 39293/98 *Fuentes Bobo mot Spanien*, dom av den 29 februari 2000

## **Sverige**

AD 1977 nr 223

AD 1982 nr 110

AD 1986 nr 95

AD 1993 nr 18

AD 2005 nr 124

## **Norge**

LB-2009-36995 (2009-10-08)

LA-2009-57115 (2009-11-02)

LB-2009-70215 (2009-12-11)

LB-2010-40623 (2011-05-02)

## **Publikationer från myndigheter**

Arbets- og inkluderingsdepartementet och Arbeidstilsynet, *Veileder - Varsling om krtikkverdige forhold på arbeidsplassen*, Oslo, 2007

## **Doktrin**

### **Litteratur**

Andersen, Therese, *Tiga eller tala? – En analys av skyddet för whistleblowers i svensk rätt*, Kandidatuppsats, Lund, 2011

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 1 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 1993

## Referenslista

- Davidsson, Mattias, "Omplaceringen sänder fel signal", Lag & Avtal, Nätbaserad version 2010-01-27. <http://www.lag-avtal.se/nyheter/avtal/stamningsansokan/article119643.ece>, besökt 2012-02-01
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2011
- Gunnars, Lena, "Jag ångrar ingenting", Lag & Avtal, Nätbaserad version 2011-01-27. <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3079445.ece>, besökt 2012-02-01
- Holm, Anders, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip*, 1 uppl. UniTryck, Linköping, 2004
- Jakobsson, Frida, *Anställdas yttrandefrihet och kritikerätt – En komparativ studie av rättsläget rörande whistleblowing i Sverige, Norge och England*, Examensarbete, Lund, 2011
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2 uppl. Iustus Förlag, Uppsala, 2009
- Morehead Dworkin, Terry och S. Baucus, Melissa, *Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes*, Journal of Business Ethics, volym 17, nr 12, s. 1291-1298, 1998
- Munukka, Jori, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, 1 uppl. Jure Förlag AB, Stockholm, 2007
- Norman, Anna, *Yttrandefrihet, lojalitetsplikt och kritikerätt – Skyddet för en whistleblower* –, Magisteruppsats, Jönköping, 2011
- Sandgren, Claes, *Stärk skyddet för whistleblowers*, Svenska Dagbladet 2010-10-15, [http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/stark-skyddet-for-whistleblowers\\_5512747.svd](http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/stark-skyddet-for-whistleblowers_5512747.svd), besökt 2012-02-06
- Schmidt, Folke, Sigeman, Tore, *Löntagar rätt*, Reviderad uppl. Juristförlaget, Stockholm, 1994
- Slorach, Martina, Flemström, Stefan, Gabinus Göransson, Håkan och Hamskär, Ingemar, *Rätten att slå larm. En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, 1 uppl. Tjänstemännens Centralorganisation, Stockholm, 2011
- Zweigert, Konrad och Kötz, Hein, *An Introduction to Comparative Law*, 3 uppl. Oxford University Press, Oxford, England, 1998

**Internet**

[http://www.domstol.se/templates/DV\\_InfoPage\\_729.aspx](http://www.domstol.se/templates/DV_InfoPage_729.aspx) (2012-04-11)

## **Bilaga 1 Norsk lagstiftning till skydd för visseblåsare**

### **LOV-1814-05-17: Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814 (Grunnloven)**

#### **§ 100.**

Ytringsfrihed bør finde Sted.

Ingen kan holdes retslig ansvarlig for at have meddelt eller modtaget Oplysninger, Ideer eller Budskab, medmindre det lader sig forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse i Sandhedssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse. Det retslige Ansvar bør være foreskrevet i Lov.

Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand ere Enhver tilladte. Der kan kun sættes slige klarlig definerede Grænser for denne Ret, hvor særlig tungtveiende Hensyn gjøre det forsvarligt holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelser.

Forhaandscensur og andre forebyggende Forholdsregler kunne ikke benyttes, medmindre det er nødvendigt for at beskytte Børn og Unge imod skadelig Paavirkning fra levende Billeder. Brevcensur kan ei sættes i Værk uden i Anstalter.

Enhver har Ret til Indsyn i Statens og Kommunernes Akter og til at følge Forhandlingerne i Retsmøder og folkevalgte Organer. Det kan i Lov fastsættes Begrænsninger i denne Ret ud fra Hensyn til Personvern og af andre tungtveiende Grunde.

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for en aaben og oplyst offentlig Samtale.

### **LOV-2005-06-17-62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)**

#### **§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten**

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

#### **§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling**

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.



(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

**§ 3-6.** *Plikt til å legge forholdene til rette for varsling*

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.