



Låt inte jobbet tysta munnen

SKTF



Låt inte jobbet tysta munnen

Innehåll

1 Grundläggande rättigheter	8
Offentligt anställd	10
Privat anställd	20
2 När du möter massmedia	24
Offentligt anställd	26
Privat anställd	30
Anställd på ett företag eller organisation som utför tjänster åt en kommun	30
3 SKTFs roll och möjligheter	32
4 Din yttrandefrihet och kritikköret som chef	34
Offentligt anställd	34
Privat anställd	35
Checklista	36
Fotnoter	38



Yttrand en

Yttrandefrihet är människlig rättighet

Yttrandefriheten är en mänsklig rättighet. Yttrandefriheten är också en del av människovärdet och en av grundvalarna för vårt demokratiska samhälle. Rätten att fritt framföra sin åsikt skiljer Sverige från andra länder där det i värsta fall kan vara förenat med livsfara att debattera, demonstrera eller delta i politiska manifestationer.

I Sverige är vår yttrandefrihet grundlagsfäst, men trots det är det allt fler som tvekar att använda den. I takt med att otryggheten på arbetsmarknaden och arbetslösheten ökar så breder också tystnaden på arbetsplatserna ut sig.

Anställda vågar inte framföra kritiska åsikter av rädsla för repressalier eller att helt enkelt framstå som illojal mot arbetsgivaren. Det leder till att många håller tyst om brister i arbetsmiljön och dåliga arbetsförhållanden – till och med för sin närmaste chef. Ännu större är rädslan för att gå ut offentligt med kritik mot missförhållanden eller brister i verksamheten. Den som har en tillfällig anställning är om möjligt än mer försiktig.

Detta är en skrämmande utveckling som på sikt hotar demokratin och medborgarnas rätt till insyn. Dessutom riskerar vi att få en sämre kvalitet i verksamheten eftersom yttrandefriheten leder till att missförhållanden kan upptäckas och åtgärdas. Det vinner vi alla på, oavsett vi är brukare, anställda eller arbetsgivare.

Yttrandefrihet är också nödvändigt för arbetsglädje, engagemang och yrkesstolthet. Trygga anställda som känner att de har inflytande mår bättre på jobbet. Därför är värdet om yttrandefrihet en viktig facklig uppgift.

”Låt inte jobbet tysta munnen” innehåller regler för din yttrandefrihet som anställd – när och hur du kan använda dem. Skriften togs fram första gången 1999. I denna nya omarbetade version har vi velat förtydliga de olika förutsättningar som råder för offentliganställda och privat anställda, till exempel när det gäller meddelarfrihet. Dessa skillnader tycker vi är oacceptabla. Rätten att framföra kritik mot sin arbetsgivare ska gälla alla – oavsett arbetsgivare.

Ordförande i SKTF

KAPITEL ETT Grundläggande rättigheter

När tryckfrihetsförordningen skrevs på 1700-talet var ett av dess syften att förebygga korruption och mutor, bland annat genom att alla medborgare skulle kunna ta del av handlingar och andra uppgifter hos myndigheterna. Denna offentlighetsprincip eller öppenhet skulle göra det svårare för politiker och andra förtroendevalda att fuska med offentliga medel, just på grund av risken att bli upptäckta. Dessutom innebar tryckfrihetsförordningen (TF) rätten för envar att utan förhandscensur eller krav på tillstånd från myndigheter ge ut en tryckt skrift för att distribuera den bland allmänheten.

1991 tillkom den så kallade Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) som reglerar samma rättigheter för den som sänder ut radio och TV.

TF och YGL är båda grundlagar. För att ändra en grundlag krävs två likalydande riksdagsbeslut med val där emellan.

Vår TF har naturligtvis genomgått flera förändringar sedan sin tillkomst. Men de största förändringarna när det gäller offentligheten har genomförts i sekretesslagen som sedan 1936 är en vanlig lag och som reglerar undantagen från offentligheten, det vill säga det som ska vara hemligt.

I regeringsformen (RF) står att en var har rätt till:

”Yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar, samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.”¹

Dessa rättigheter kan du alltid utnyttja på din fritid. Du har alltså rätt att skriva insändare, vara politiskt aktiv, bilda opinion med mera, så länge det inte gäller ditt jobb. Det kan din arbetsgivare inte försöka hindra dig från eller kritisera dig för.

Däremot kan du inte alltid göra det när det gäller ditt arbete eller angående din arbetsplats och din arbetsgivare.

Den här skriften innehåller regler om din yttrandefrihet som anställd – när och hur du kan använda den.

Först några definitioner som

Vem som är din arbetsgivare:

- Om du är anställd av stat, kommun eller landsting, då är du offentligt anställd.
- Om du är anställd i Svenska kyrkan har du med stöd av ditt kollektivavtal samma rättigheter som offentligt anställda. Det finns dock särskilda regler rörande tystnadsplikt för till exempel präster och diakoner.
- I alla andra fall räknas du som privatanställd.

Även om du arbetar i ett kommunalt bolag, som ägs till 100 procent av kommunen räknas du som privatanställd. Du är också privatanställd om du arbetar i ett entreprenadföretag som utför arbete åt en kommun eller ett landsting.

Vi nämner detta eftersom din möjlighet att använda dig din yttrandefrihet på arbetsplatsen skiljer sig markant beroende på om du är offentligt anställd eller privatanställd.

Om du är anställd av ett privat företag, går din lojalitet gentemot arbetsgivaren före din medborgerliga yttrandefrihet. Lite förenklat kan man säga att i det senare fallet tvingas din yttrandefrihet göra halt vid företagsporten.

Det finns dock en liten skillnad mellan å ena sidan ”helt” privata företag, och å andra sidan kommunala bolag där kommunen äger minst 50 procent av aktiekapitalet och entreprenadföretag som utför tjänster åt den offentliga sektorn. Vi tar upp den skillnaden under kapitel två som handlar om kontakter med massmedia.

är viktiga att hålla i minnet

Yttrandefrihet och kritikrätt

En annan viktig definition är *yttrandefrihet och kritikrätt*. Det är nämligen inte riktigt samma sak.

Om du är **offentligt anställd** ingår kritikrätten så att säga i yttrandefriheten.

I regeringsformen står att all offentlig makt utgår från folket. Du och alla andra medborgare har alltså rätt att granska och ifrågasätta denna offentliga – eller allmänna – makt och framföra kritik mot hur den förvaltas, vilka beslut som fattas och så vidare. Det vanligaste sättet att göra det är att vi går till val till riksdagen, kommunerna och landstingen var fjärde år.

Och det spelar ingen roll om det råkar vara så att det allmänna är din arbetsgivare. Då har du yttrandefrihet även på jobbet, eftersom denna yttrandefrihet riktar sig mot det allmänna.

Men som **privatanställd** saknar du denna grundlagsenliga yttrandefrihet eftersom privat verksamhet inte är offentlig och där har den enskilda medborgaren inte laglig rätt att utöva makt eller få insyn.

Det är detta som skiljer offentligt anställda mot privatanställda när det gäller yttrandefriheten på jobbet.

Däremot har du en **kritikrätt** som privatanställd, det vill säga du har rätt att framföra kritik mot dåliga arbetsförhållanden, att förklara att din arbetsgivare bryter mot lagar eller på annat sätt bryter mot god sed på arbetsmarknaden. Men det finns stränga regler för hur och när du kan kritisera.

Läs mer om det på sidan 33 där vi beskriver kritikrätten för privatanställda.

Offentligt anställd 8

Privat anställd 18



Du är offentligt anställd

Din uppdragsgivare är alltså folket. Eller som det står i de allra första orden i regeringsformen – All offentlig makt utgår från folket.²

Som anställd tjänsteman ska du verkställa de beslut som de förtroendevalda politikerna har fattat. Du kan tycka att beslutet är uppåt väggarna fel, men du ska ändå verkställa det.

Ömsesidig lojalitet

I din anställning ingår en så kallad tyst klausul som gäller oavsett om den är skriftlig eller ej om en ömsesidig lojalitet mellan dig och arbetsgivaren. Lojaliteten innebär att du ska å din sida utföra dina arbetsuppgifter enligt de instruktioner och order arbetsgivaren ger dig och arbetsgivaren ska å sin sida ge dig lön och andra förmåner för utfört arbete, samt ansvara för en god arbetsmiljö och att du arbetar på en säker arbetsplats.

I lojaliteten ingår också att du och arbetsgivaren ska visa varandra ömsesidig respekt. Du ska inte behöva tåla att arbetsgivaren skäller ut din inför kunder eller klienter och arbetsgivaren ska inte behöva acceptera att du för vidare allehanda rykten om verksamheten vitt och brett.

Det handlar med andra ord om att båda parter tar hänsyn till varandra och uppträder vettigt.

Däremot får kravet på lojalitet inte stå i direkt strid med den grundlagsfästa yttrandefriheten. Det har omsorgschefen i Vadstena kommun lärt sig.

Följande brev från omsorgschefen, föranlett av en intervju i dagspressen om verksamheten vid ett av kommunens särskilda boenden, fick mycket hård kritik av JO (Justitieombudsmannen):

”Vadstena kommun är att likna vid ett företag. Personalen förväntas uppträda lojalt med företaget och dess personal. Att ikläda sig rollen som talesman i pressen på ett negativt sätt både mot sig själv och mot verksamheten strider mot lojalitetskänslan. Den formen av synpunkter som framförs i tidningen ska i första hand föras internt med medarbetare och med enhetschefen. Att utge sig

för att vara 'städerska och diskare' är att offentligt nedvärdera sitt arbete som professionell vårdarbetare, där självklart en del av arbetet är att hålla rent och snyggt omkring pensionären, men där kärnarbetet sker kring pensionären.



Alla har rätt att uttala sig i media. Att göra det på ett negativt sätt skadar 'företaget'. Om det är svårt att respektera rollen som en medarbetare i vårt företag, och att vara lojal, uppmanar jag i första hand er som deltagit i aktuell artikel, men även till andra som delar den uppfattningen, att söka sig till annan arbetsgivare.”³

JO konstaterar att den sista meningen står i direkt strid med den grundlagsfästa yttrandefriheten och att omsorgschefen därför förtjänar allvarlig kritik. Omsorgsnämnden, chefens egen arbetsgivare, tog avstånd från uttalandet och omsorgschefen bad personalen om ursäkt.

Sådana brev strider alltså mot lagen och du ska inte behöva tala att få sådana brev.

Lönekriterier

I samband med att kommuner och landsting gått över till individuell lönesättning, har många uppfattat att man kan "straffas" med lägre lön om man ifrågasätter arbetsgivaren. Det här kan ske mer eller mindre öppet. Ett exempel på hur det inte bör se ut är följande.

	Det är negativt i lönehänseende om en anställd förmedlar en negativ attityd till fattade beslut sällan ger en positiv bild av den egna verksamheten sällan lämnar god och saklig information om verksamheten.		Det är mycket bra för lönebedömningen om den anställde är en god ambassadör för verksamheten arbetar aktivt för att sprida god och saklig information om verksamheten.
-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sådana formuleringar kan uppfattas som att om en anställd ger en intervju eller skriver en insändare och där inte bara höjer verksamheten till skyarna, kan han eller hon räkna med bestraffning i form av sämre löneutveckling.

Sådant här ska facket inte acceptera utan göra klart för arbetsgivaren att sådana här formuleringar ska bort ur kri-

terierna. Det är dessutom så att den som sakligt kritiserar arbetsgivaren ofta bryr sig om verksamheten.⁴

Tjänsteansvar vid myndighetsutövning

Du har dessutom ett tjänsteansvar som offentlig tjänsteman. Om du begår fel eller är försumlig i tjänsten kan du få en skriftlig varning enligt reglerna i ditt kollektivavtal. Vid mycket allvarliga förseelser kan du bli uppsagd eller avskedad. Du kan också bli dömd för tjänstefel till böter eller fängelse enligt brottsbalken om du begått tjänstefel vid myndighetsutövning.⁵

Speciella regler om ansvar och etik

I din tjänst kan ingå speciella regler om ansvar eller andra instruktioner som du måste följa. Det är viktigt att du får kännedom om dessa regler av din närmaste chef.

Tystnadsplikt

Din tystnadsplikt framgår av sekretesslagens 16:1 (kapitel 16 paragraf 1).

Nu är sekretesslagen ganska svår att läsa. Därför ska du kunna få hjälp av din chef för att veta på vad som gäller.

Ibland kan det hända att du får skriva på någon form av "försäkran om tystnadsplikt enligt sekretesslagen". Det är för att inskräpa vikten av att du är uppmärksam på din skyldighet att inte offentliggöra uppgifter som kan skada enskild person. Det går däremot inte att avtala om tystnadsplikt för dig som är offentligt anställd. Det måste alltså finnas lagstöd för din tystnadsplikt.

Dessutom får en sådan "försäkran" inte vara ensidig och bara ta upp sekretessen och den måste vara aktuell. JO kritiserade Botkyrka kommun utanför Stockholm dels för att texten i kommunens försäkran inte var uppdaterad på flera år, dels för att den saknade en redogörelse för förhållandet mellan sekretessreglerna och meddelarfriheten och vilka begränsningar som finns i meddelarfriheten enligt sekretesslagens 16:1 för kommuns verksamhet.⁷

Relationen mellan dina lagliga fri- och rättigheter och arbetsgivarens krav på lojalitet

Du arbetar i offentlig verksamhet där grunden är öppenhet och demokrati. Det innebär att du har ett starkare skydd för dina demokratiska fri- och rättigheter under arbetstid än anställda i den privata sektorn.

Vad menar lagen med myndighetsutövning?

Med myndighetsutövning menas utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinpåföljd, avskedande eller annat jämförbart förhållande. Det gäller både för den enskilde medborgaren gynnande och negativa beslut. Det avgörande är att myndigheten agerar med stöd av lagstiftning och att den enskilde är i en beroendeställning gentemot myndigheten. I myndighetsutövning ingår både faktiskt handlande och underlåtenhet att vidta åtgärder. Straffansvaret omfattar inte bara den som självständigt fattar besluten utan även den som utför arbetsuppgifter i ärendets handläggning. Däremot undantas enligt förarbetena underordnad personal som biträder med begränsade uppgifter som till exempel skrivarbete eller expeditionsgöromål.⁶

Grundregeln för offentligt anställda är:

- Yttrandefriheten gäller även på arbetstid.
- Arbetsgivaren får inte avtala bort dina grundlagsenliga fri- och rättigheter.
- Arbetsgivaren får heller inte utfärda några generella förbud mot att utnyttja dina fri- och rättigheter.
- Arbetsgivaren får inte försöka förmå dig att inte använda dem.
- Arbetsgivaren får inte utöva några repressalieåtgärder mot dig om du utnyttjat rättigheterna.
- Du har en så kallad meddelarfrihet som beskrivs närmare i kapitel två.
- Till meddelarfriheten är kopplad ett efterforskningsförbud, som också förklaras i kapitel två.

Yttrandefrihetens begränsning på arbetsplatsen.

Din yttrandefrihet på arbetet är inte absolut. Du har inte samma totala rätt att utnyttja dina fri- och rättigheter under arbetstid som på din fritid. Om du anser att ett kommunalt beslut är felaktigt, måste du göra en sak och du har rätt att göra ytterligare en sak:

- Du måste verkställa beslutet, det vill säga du ska göra ditt jobb. Du måste också verkställa beslutet i enlighet med ditt tjänsteansvar. Men du behöver aldrig utföra arbetsuppgifter som strider mot lag eller god sed.
- Du har rätt att tala om att du inte gillar beslutet.

Det första ligger inom lojalitetskravet med arbetsgivaren inom ramen för din anställning. Det andra är din yttrandefrihet som du själv väljer att utöva.

Var går gränsen för din yttrandefrihet?

Din yttrandefrihet är relativt långtgående. Om du utnyttjar din yttrandefrihet får arbetsgivaren inte ingripa mot dig, även om det du sagt har stört verksamheten eller skadat myndighetens anseende eller allmänhetens förtroende för myndigheten.⁸ Detta gäller i vart fall om du inte har en utpräglad förtroendeställning med direkt ansvar för myndighetens beslut. Se vidare kapitlet om chefer på sidan 32.

Men det är viktigt att du sköter dina arbetsuppgifter och vid allvarliga samarbetsvärigheter kan arbetsgivaren exempelvis omplacera dig, även om samarbetsvärigheterna just beror på att du kritiserat myndigheten. Det finns alltså en gräns för din yttrandefrihet.

Får vem som helst uttala sig för arbetsgivarens räkning?

Nej, arbetsgivaren har rätt att bestämma vem eller vilka som uttalar sig för verksamheten. Men det är mycket viktigt att den instruktionen gäller just officiella uttalanden som hänger samman med verksamheten.

Arbetsgivaren får bestämma att exempelvis socialchefen är socialkontorets språkrör utåt.

Men han får inte bestämma att alla övriga anställda i alla frågor alltid ska hänvisa till socialchefen.

JO menar att en sådan bestämmelse kan ge intrycket att övrig personal inte har rätt att tala med massmedia. Du har nämligen alltid rätt att framföra din egen uppfattning.⁹

Du bör säga så här:

– Jag kan inte uttala mig för socialkontorets räkning, det gör socialchefen, men jag kan framföra min egen åsikt om du vill.

Se vidare kapitel två.

Hur kan du framföra dina åsikter?

Det går inte att sätta några generella regler, men dina protester får inte ta så mycket tid att du inte hinner sköta ditt arbete.

Dessutom är det arbetsgivaren som bestämmer över lokalerna, dess utrustning och vad som får och får göras i dessa lokaler.

Vi kan ta ett konkret exempel som JO har bedömt

En personalchef i en kommun skrev så här till sin personal:

”Protestmöten eller planeringen av protesttåg får inte hållas på arbetsplatsen. Framställande och distribution av protest-/skrivelser på arbetsplatsen och med arbetsplatsens material och utrustning anses inte tillåtet.”

JO förklarade i sitt yttrande till kommunen:

”Arbetsgivaren måste kunna ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om detta innebär en faktisk begränsning av de anställdas möjligheter att just då begagna sig av yttrandefriheten.”¹⁰

Den här personalchefen gjorde alltså rätt, men lägg märke till orden just då i JO:s svar. Arbetsgivaren kan neka dig rätten att på arbetsplatsen skriva ett flygblad, men han kan aldrig förbjuda dig att göra det överhuvudtaget. Han kan så att säga skjuta upp din rätt att framföra dina åsikter.

Måste det du framför vara korrekt?

”Jag vill gärna säga att jag inte accepterar massmediala utspel av detta slag. Jag vill ha rak och korrekt information som är förankrad i de politiska beslutsorganen.”¹¹

Så skrev ett kommunalråd i Sörmland i ett brev till några anställda efter att en av dem blivit intervjuad i lokaltidningen. Enligt kommunalrådet fanns det sakliga fel i tidningen.

JO kritiserade kommunalrådet. Hans sätt att skriva innebär en signal till att kommunens tjänstemän skulle underkasta sig inskränkningar i sina rättigheter.¹²

Kommunala förnyelsekommittén (en utredning om kommunernas framtid) förklarar att det saknar betydelse om de uppgifter som en anställd lämnar är riktiga eller inte: En arbetsgivare får inte vidta otillåtna åtgärder mot en anställd även om uppgifterna denne lämnat skulle vara felaktiga. En arbetsgivare får heller inte kräva att uppgifter som offentliggörs ska vara korrekta.¹³

JO har i sina uttalanden förklarat att din yttrandefrihet innebär att du får framföra uppgifter som du tror är korrekta, men som senare visar sig vara felaktiga eller överdrivna.

Det bästa är att du strävar efter att vara så korrekt som möjligt. Det ökar din trovärdighet. Dessutom är ju åsikter inte alltid samma sak som att framföra rena faktauppgifter.

Ett tips:

Du kan själv vara noga med att förklara vad du framför, det vill säga om det är din åsikt eller en faktauppgift. Framför allt är det här viktigt när du har kontakt med media (Se vidare När du möter massmedier, kapitel 2)

Om du exempelvis vill författa ett flygblad och/eller skriva en insändare till en tidning med protester mot de nya socialbidragsnormerna bör du därför göra så här:

- Skriv flygbladet och insändaren på din fritid om det tar för mycket tid från ditt arbete.
- Kopiera insändaren och flygbladet på posten eller något annat ställe. Du får inte använda kopian på jobbet för privat bruk utan tillstånd
- Stå utanför arbetsplatsen på din fritid och dela ut insändaren och flygbladen.

När det gäller kontakter med massmedier se nästa kapitel.

Vad får arbetsgivaren göra eller inte göra?

Arbetsgivaren får gå in i debatten på samma villkor som du har gjort. Du får alltså räkna med att bli motsagd exempelvis med en insändare i samma tidning som du haft en insändare.

En bra chef kontaktar också dig och vill veta vilka missförhållanden som finns och hur de kan förbättras. Det bör ingå i hans/hennes arbete, och han eller hon bör egentligen se positivt på att du har modet att ha egna åsikter om verksamheten. Ofta uppfattas egna åsikter som att man vill skada arbetsgivaren när det istället borde uppfattas tvärtom.

Om du däremot blir uppkallad till politikerna, bör du

vara uppmärksam.

Nämndledamöternas agerande får nämligen inte innebära att de vidtar någon form av bestraffningsåtgärd för att du har yttrat dig.¹⁴

Du behöver exempelvis inte tåla att bli utfrågad varför du sa eller skrev som du gjorde. Ett sådant agerande har JO flera gånger förklarat som otillåtet. Då har arbetsgivaren kränkt din yttrandefrihet.

Arbetsgivaren får heller inte påstå eller ens antyda att din kritik innebär att han/hon inte längre kan lita på dig, det vill säga hävda att du inte längre är lojal.

Han/hon får heller inte sammankalla personalen och vifta med tidningen och säga någon i stil med ”det finns illojala krafter här på kontoret som inte följer fattade beslut utan skapar oro på arbetsplatsen”.

Det här är ganska tydliga övergrepp från arbetsgivarens sida. Men ofta kan det handla om att du märker att du inte hänger med i löneutvecklingen, att du inte fick den där spännande arbetsuppgiften du blivit lovad eller den där kursen du skulle ha gått på. Se vidare kapitel tre.

Hur får du informera om konsekvenserna av arbetsgivarens beslut?

Politiska beslut innebär ofta förändringar för allmänheten. Hur ska du informera om dessa?

Ansvaret ligger hos arbetsgivaren. Han ska ge dig klara instruktioner om vem som ska informera, när och på vilket sätt. Men det får inte gå ut över din yttrandefrihet.

Arbetsgivaren får inte förbjuda dig att berätta vilka konsekvenser exempelvis en omorganisation eller nedskärning innebär för dina patienter. Men du bör vara varsam med hur du framför ditt budskap så att exempelvis patienter inte tror att de inte får den vård de har rätt till.

Anmälan till tillsynsmyndighet

Som offentligt anställd får du vända dig till exempelvis massmedia eller tillsynsmyndighet för att framföra kritik mot missförhållanden på arbetsplatsen. Du behöver faktiskt inte ens först tala med din chef innan du går till din tillsynsmyndighet. Men du uppfattas antagligen som mer seriös om du först försökt få en ändring till stånd genom att tala med din chef. Problemet kan ju lösas ganska smidigt. Men det kanske inte hjälper. Om du då vill gå vidare kan du tänka på följande:

Vad är och vad gör JO? (Justitieombudsmannen)

”En justitieombudsman (JO) är en av riksdagen vald person som skall övervaka att domstolar och andra myndigheter och tjänstemän vid myndigheter (samt även andra vilkas arbete innebär så kallad myndighetsutövning) följer lagar och andra författningar och att de även i övrigt uppfyller sina skyldigheter.

Klaga hos JO (Justitieombudsmannen) – eller Riksdagens ombudsmän som det officiellt heter – kan var och en göra som anser sig själv eller någon annan ha blivit felaktigt eller orättvist behandlad av en myndighet eller tjänsteman vid en myndighet inom den statliga eller kommunala sektorn.

JO kan däremot inte granska exempelvis riksdagens ledamöter, regeringen eller enskilda statsråd, justitieministern och ledamöter i landstings- eller kommunfullmäktige.

Tidningar, radio/TV, journalister, fackföreningar, banker, försäkringsbolag, privatpraktiserande läkare och advokater med flera står inte heller under JO:s tillsyn. För dessa finns andra övervakningsorgan, till exempel Pressens opinionsnämnd, Finansinspektionen, Socialstyrelsen och Advokatsamfundet.”

Citat från www.jo.se

Din anmälan kan bli allmänt känd. En anmälan är en allmän handling som i normalfallet ska lämnas ut till den som vill läsa den. Det innebär att massmedia – som ofta bevakar inkommande post till tillsynsmyndigheter – kan publicera din anmälan. Detta inte sagt för att du ska dra dig för att anmäla missförhållanden. Men du ska vara medveten om de konsekvenser det kan innebära.

– En anmälan till JO ska helst vara kort och konkret och ju mer fullständig den är, desto större är möjligheten att JO tar upp ärenden, säger Kjell Swanström, kanslichef på JO. JO har nämligen ingen skyldighet att ta upp anmälda ärenden, utan gör en bedömning från fall till fall. Exempelvis utreds inte anonyma anmälningar.

Kjell Swanström föreslår att du går in på JO:s webbplats och använder den blankett som finns där om du vill anmäla något. Då har du lättare att få med det som är viktigt för att JO ska kunna bedöma om ärendet ska tas upp eller ej.

JO kan inte ändra på fattat beslut.

– Däremot kan vi kritisera myndigheten och dess företrädare och åtala för tjänstefel om det är en allvarlig förseelse, tillägger Kjell Swanström. Åtal är dock ovanligt.

JO tar inte upp ärenden som mer eller mindre uteslutande handlar om relationen mellan en anställd och arbetsgivaren. Ett brev från en medlem i SKTF, där vi kortat i texten för att bevara brevskrivarens anonymitet, beskriver detta:

”Veckorna innan jul kallade chefen till utvecklingssamtal med samtliga anställda. Chefen inledde med att han ville att samtalet skulle vara öppet och rakt. Under samtalet kritiserade jag det sätt som han genomfört organisationsöversynen på. Jag ansåg att han uppträtt arrogant mot personalen eftersom han inte velat ta till sig de argument vi haft. Chefen tog illa vid sig av min kritik, trots att han uppmanat mig att vara öppen och rak. Han menade att jag tydligen ansåg att han inte var värd något som människa och därmed hade jag stoppat mina möjligheter för en framtid på förvaltningen. Det mest raka vore därför att jag sade upp mig själv, menade han.

Chefen fortsatte sedan med att minst sex av mina

kollegor spontant klagat på mig under samtalen han haft. Han kunde inte säga vilka det var eller vad de klagade över. Mitt förslag att detta skulle redas ut avfärdade han. Han kunde inte se några andra åtgärder han kunde vidta än att uppmana mig att säga upp mig. Jag sa att jag aldrig någonsin hört några klagomål från mina kollegor, och chefen sa då att han tidigare hållit undan kritik mot mig som framförts till honom.

Jag ringde senare till ordföranden som sa att han själv inte hade något negativt att säga om mig, men att han var mycket besviken över att jag inte hade något förtroende för chefen, i övrigt överlät han personalansvaret till denne. Vice ordförande sa att han inte heller hade något negativt att säga om mig, men att han hade hört att jag var en 'anstiftare', i övrigt lade han sig inte i."

– Eftersom den här händelsen inte handlar om myndighetsutövning i sig, är det troligt att JO inte tar upp den, kommenterar Kjell Swanström.

Av de över 5 000 ärenden som kommer till JO är ganska få sådana som handlar om brott mot yttrandefrihet, där meddelarfriheten är ifrågasatt eller anmälningar om att arbetsgivaren brutit mot efterforskningsförbudet. Men varje år kommer det in anmälningar.

– Vi hade en topp med nära 40 anmälningar om året i mitten av 90-talet. Sedan minskade antalet för att nu de senaste två tre åren ha ökat igen. Jag tror att det hänger ihop med konjunkturen. I tider av nedskärningar, omorganisationer och allmän osäkerhet om framtiden ökar ledningens krav på att det mesta ska lösas internt. Samtidigt blir de anställda frustrerade och känner kanske att ingen lyssnar på dem. Då vänder de sig utåt, mot massmedia, vilket får ledningen att reagera.

Samtidigt tycker Kjell Swanström att myndigheterna blivit lite bättre på att respektera de anställdas yttrandefrihet:

– De senaste årens debatt och uppmärksammade fall har nog lett till att myndigheterna skärpt till sig. Men vi vet att det finns ett stort mörkertal där anställda kanske inte orkar eller vill anmäla även klara övergrepp. Men alla ska veta att man har rätt att anmäla.

Avslutningsvis kan vi tillägga att en anmälan till JO är en offentlig handling, där JO ska ha en mycket liberal syn på offentlighet:

– I princip är alla ärenden offentliga, med undantag för uppgifter i en anmälan som rör mycket känsliga personärenden som exempelvis skyddad identitet, könsbyte och immigrantärenden. Då kan anmälan lämnas ut med dessa uppgifter borttagna.

Du är privat anställd

Som vi nämnde tidigare har du ingen grundlagsenlig yttrandefrihet i förhållande till din arbetsgivare om du är privat anställd. Ditt företag står utanför allmänhetens rätt till insyn och offentlighet. Därför har du ingen självklar rätt att, exempelvis i media, ifrågasätta verksamheten som sådan.

Däremot har du en allmän kritikrätt. Men den bygger på tre mycket viktiga förutsättningar:

1. Kritiken måste vara korrekt, den ska alltså vara rätt i sak. Eller, den som framför kritiken ska på mycket goda grunder tro att det han eller hon säger är korrekt.
2. Kritiken får inte framföras i en skymflig form eller innehålla hot.¹⁵ Ditt syfte ska vara att komma till rätta med missförhållandena, inte att skada arbetsgivaren eller utkräva hämnd för att han i ett tidigare skede betett sig dåligt mot dig. Arbetsgivaren ska alltså behöva tåla varken allvarliga, osanna beskyllningar eller djupt kränkande tillmälen från dig.
3. Du måste först ha framfört kritiken till företagsledningen så att de ansvariga har haft en chans att rätta till problemen. Det är ett mycket allvarligt brott mot lojaliteten gentemot arbetsgivaren om du vänder dig till utomstående innan du pratat med din chef om problemet. Men du ska inte behöva vänta i all evighet på att arbetsgivaren ska agera.¹⁶

Här riskerar du ditt arbete om du inte först försöker tala med din chef om det du tycker är felaktigt. Det kan kännas obehagligt och kan innebära att din relation med chefen försvaras. Men du har inget val.

Tystnadsplikt

Ordet tystnadsplikt brukar mest användas för offentligt

anställda. Men om du är privatanställd gäller att du i samma ögonblick som du blir anställd omfattas av ett allmän "tystnadsplikt" om vad du får reda på på din arbetsplats. Det är en så kallad tyst klausul som gäller inom det privata näringslivet.

Arbetsgivaren kan dessutom teckna ett avtal med dig om tystnadsplikt. Det kan vara rätt omfattande och kan även gälla efter att du har slutat din anställning. Men avtalet får inte vara orimligt. Ju högre befattning du har på företaget, desto större krav på din tystnadsplikt.

Företagshemligheter

Förutom att lojaliteten gentemot arbetsgivaren i dessa fall går före din kritikrätt, finns en speciell lag om företagshemligheter som gäller inom privata näringslivet. Den är mycket krånglig, men går i princip ut på att du har skyldighet att skydda företaget. Du har viss rätt att berätta om missförhållanden, men de ska vara allvarliga. Annars kan du dömas till böter eller fängelse.

Internationella regler

Det finns också en konvention av ILO (Internationella Arbetsorganisationen, ett FN-fackorgan) om grundläggande rättigheter i arbetslivet. I den konventionen finns en artikel (nr 5) som innebär att en anställd inte skall kunna sägas upp bara därför att hon eller han har:

- givit in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot sin arbetsgivare som innebär påstående om att arbetsgivaren brutit mot lag eller annan författning;
- vänt sig till tillståndsmyndighet eller annan behörig myndighet.

Frågan blir då på vilket sätt denna ILO-konvention står i förhållande till svensk lag, framför allt anställningsskyddslagen (LAS). Enligt kommittén, som skrev förarbetena till den nya anställningsskyddslagen, ska konventionen tolkas på följande sätt:

En anställd, som i en anmälan framför medvetet oriktiga beskyllningar, ska inte kunna klara sig från arbetsrättsliga påföljder, som exempelvis en uppsägning, bara för att beskyllningarna förts fram i en anmälan. Uppgifterna kan ju skada arbetsgivaren. Syftet med konventionen är istället att anställda

inte ska tvingas tåga om missförhållanden om de med fog kan kritisera arbetsgivaren och en anmälan kan vara det bästa och mest effektiva sättet att åstadkomma en ändring.

”Svensk rättspraxis hindrar endast rena missbruk från arbetstagarens sida, och gällande rätt måste därför anses svara mot konventionens bestämmelser”¹⁷

Med rena missbruk menar då lagstiftaren exempelvis rättsfallet i AD om nattportieren och receptionisten som du kan läsa om till höger.

Arbetsdomstolens rättspraxis

Det finns några domar från Arbetsdomstolen (AD) på det här området. Innan vi redovisar ett par sådana, ska vi berätta hur domstolen resonerar i sina domskäl.

När AD ska avgöra om en uppsägning, som beror på illojalitet, är rätt eller ej, tar den dels reda på om den framförda kritiken är korrekt och om företagsledningen haft en möjlighet att rätta till missförhållandena. Men dessutom gör AD en prognos. Domstolen frågar sig om förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde kan fortsätta, det vill säga om det finns kvar något förtroende mellan parterna.

Dessa två domar illustrerar hur AD tänker

”En nattportier och en receptionist på ett hotell anmälde till länsstyrelsen att verksamheten på hotellet inte sköttes som den skulle. Bland annat hade hotellet sålt sprit olagligt.

Både portieren och receptionisten blev uppsagda. AD fann att det var rätt att säga upp dem. De hade nämligen inte försökt komma till rätta med missförhållandena på hotellet genom att tala direkt med arbetsgivaren.¹⁸ AD slog fast att syftet med anmälan var att skapa svårigheter för företaget och på det sättet motarbeta arbetsgivaren. Och AD förklarade att det är ett ”allvarligt åsidosättande av dennes anspråk på tillbörlig lojalitet av sina arbetstagare.”¹⁹

Jämför den domen med domen nedan:

”Kjell-Erik Karlsson (se arbetare på Värö bruk) fick behålla jobbet trots att han framfört kritik vid flera tillfällen både i media genom artiklar och insändare och på ett kommunfullmäktigemöte.

Han och hans fackliga organisation hade nämligen påtalat bristerna till företagsledningen under längre tid. Dessutom hade Kjell-Erik tagit hänsyn till företagsledningens begäran att han inte skulle sprida vidare uppgifter om kemikalimängder i den tidning han medarbetade i.

Debatten i kommunfullmäktige rörde företagets planer på att lägga ner sin räddningsstyrka. Det var en fråga av allmänt intresse och under debatten, som även fördes i lokalradion i Halland, rörde Kjell-Erik inte några företagshemligheter. Han hade aldrig som syfte att skada arbetsgivaren.

I den första domen var förtroendet mellan arbetsgivaren och den anställde förbrukat, i den andra hade medarbetaren trots sin kritik visat lojalitet och samarbetet kunde fortsätta.



KAPITEL TVÅ När du möter massmedia

Som vi tidigare nämnt innehåller vår regeringsform grundläggande fri- och rättigheter. I två andra grundlagar, Tryckfrihetsförordningen (TF) och Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL), regleras rätten att ge ut tidningar och sända ut radio- och TV-program. I TF finns också regler om den så kallade handlingsoffentligheten, det vill säga att de handlingar som kommer in till en myndighet eller upprättas hos en myndighet är offentliga, såvida det inte finns undantag i sekretesslagen.

TF och YGL:s främsta uppgifter är att kunna ge medborgarna insyn i hur den offentliga makten utövas och att garantera media möjligheter att fullfölja sin demokratiska uppgift att informera om, kommentera och granska makten och dess utövare.

För att media ska kunna utföra sina uppgifter finns en del rättigheter i TF och YGL som berör dig som medborgare och/eller anställd.

Offentligt anställd	24
Privat anställd	28



SVERIGES
RIKES
LAG

Du är offentligt anställd

Anonymitetsskyddet innebär att du kan lämna en uppgift till massmedia och få vara anonym om du vill.

Ingen på en tidnings- eller radio/TV redaktion har rätt att tala om vem du är. Det är ett brott mot lagen att avslöja din identitet.

Anonymitetsskyddet är mycket starkt. Det kan i princip bara brytas av dig själv, det vill säga du bestämmer dig för att "träda fram".

Anonymitetsskyddet gäller dock inte vid mycket grova brott mot staten, exempelvis spioneri. Dessutom gäller inte skyddet om du uppsåtligen, det vill säga med vilja, bryter mot din tystnadsplikt enligt sekretesslagen.¹

Meddelarfrihet är precis som ordet säger – en frihet att meddela sig. Meddelarfriheten tar så att säga över sekretesskyddet för vissa uppgifter. Syftet är att möjliggöra offentliggörandet av innehållet i en sekretessbelagd handling. I vissa fall tar med andra ord samhällets intresse av att få information över statens intresse av sekretessreglering.

Meddelarfriheten innebär en möjlighet för dig att muntligen berätta vad som står i en handling eller en rapport utan att lämna ut den.

Får du tala med massmedierna på arbetstid och på jobbet?

Ja, du får själv avgöra när det är lämpligt. För det mesta tar inte intervjuer så lång tid att de inkräktar för mycket på din arbetstid.⁴

Ringer exempelvis din lokala TV-station till dig och vill ha en kommentar från dig, har du rätt att ta emot journalisten. Din chef kan inte införa en allmän regel att massmedia-kontakter ska genomföras på fritid.

Däremot kan antagligen arbetsgivaren förbjuda att du exempelvis anordnar en presskonferens på arbetstid i lokalerna.⁵

Men arbetsgivaren får inte utfärda några generella förbud eller regler. Din chef får inte handla eller uttrycka sig på ett sätt som gör att du tror att du inte får ta kontakt med massmedia.⁶

Du har rätt till:

- **Anonymitetsskydd eller meddelarskydd** som det också kallas. Det står i Tryckfrihetsförordningen (TF) 3:3. Det gäller alla, både privat och på jobbet.
- **Meddelarfrihet** – TF 7:3 st. 1 p.
- **Meddelarfriheten och meddelarskyddet** är förenat med ett efterforskningsförbud – TF 3:4.

Tänk på följande om du vill utnyttja meddelarfriheten:

- Meddelarfriheten gäller enligt sekretesslagen uteslutande uppgifter som är ägnade för publicering. Du får alltså inte "läcka" uppgifterna till din fru eller make vid frukostbordet eller till grannen tvärs över staketet. Ägnad för publicering innebär att personen som vill ha uppgiften – det behöver inte nödvändigtvis vara en journalist – ska ha ett publiceringssyfte. Det räcker då med att han eller hon säger att "jag tänkte skriva om det här". Uppgifterna blir kanske inte publicerade när det kommer till kritan, men när du lämnade dem ska syftet ha varit att de skulle publiceras.

- Ingen kan tvinga dig att lämna uppgifterna. Lägg märke följande skillnad: Din skyldighet att i vissa fall lämna ut en handling – offentlighetsprincipen. Din rättighet att muntligt lämna information från en handling – meddelarfriheten.

Undantag:

- Meddelarfriheten gäller inte om sekretessbestämmelsen är upptagen i 16 kapitlet 1 paragrafen i sekretesslagen (SekrL 16:1). Men om det å andra sidan inte står i 16:1, då gäller meddelarfriheten.

Mycket förenklat kan man säga att meddelarfriheten inte gäller inom sjuk- och hälsovården när det gäller uppgifter om enskild person. Däremot kan du med stöd av meddelarfriheten berätta om personalpolitik, budget och själva vården som sådan.

Ett exempel på när meddelarfriheten gäller:

En tjänsteman avslöjade via en insändare i lokalpressen vilket företag som skulle få uppdraget att bedriva vuxenundervisning för invandrare.

Upphandlingsförfarandet är sekretessreglerat, men inte i SekrL 16:1. Därför gällde meddelarfriheten och den som skrev insändaren hade alltså lagen på sin sida.²

Efterforskningsförbudet innebär att din arbetsgivare inte får försöka ta reda på vem som är meddelaren. Han eller hon får inte heller utöva någon form av påtryckning eller hota om någon form av repressalieåtgärd för att du ska avslöja läckan. Syftet är att du utan risk ska kunna berätta för en journalist om hur det är på arbetet.³

Det är alltså straffbart för media att avslöja en källa, och för din arbetsgivare att försöka ta reda på vem som är källan. Men om sanningen ska fram finns det rätt få domar där en arbetsgivare inom det offentliga området dömts för brott mot efterforskningsförbudet. För att kunna fällas måste nämligen den som frågar ha ett syfte, ett uppsåt, att verkligen få fram uppgiften. Det är svårt att veta var gränsen går när det finns ett uppsåt hos din arbetsgivare. Men ju fler han frågar, ju ivrigare han är att verkligen få fram vem som läckt, desto större är risken att han eller hon begår ett brott.

Följande är således inte korrekt:

”Enskilda medarbetares eller olika enheters kontakter med press, radio och TV måste därför samordnas inom öppenvården. Det innebär att vårdenhetschefen först skall godkänna skälet till en intervju, var den sker och med vem. Därefter skall han också läsa eventuellt manus till artikel och eventuellt korrigera innan publicering sker.”⁷

Lennart Lillieroth, expert inom tryckfrihetslagstiftning, konstaterar:

– En sådan instruktion är rena attackerna mot yttrandefriheten. Yttrandefriheten och meddelarfriheten är ingenting man kan förhandla bort. Att chefen ska godkänna skälen till en intervju eller vem som skall intervjuas är helt fel.⁸

Måste du först tala med arbetsgivaren innan du vänder dig till massmedia?

Ofta får du höra att ”här löser vi alla problem och konflikter internt”. Ibland kan det vara på sin plats. Ett samtal med din chef kan vara lösningen.

Men det centrala är att arbetsgivaren inte får utfärda instruktioner eller göra allmänna uttalanden om att det är förbjudet att gå till massmedierna innan man löst konflikten internt.

Det kan nämligen uppfattas som att du ska vara tyst. Och då har arbetsgivaren begränsat din yttrandefrihet.⁹

Du kan alltså lugnt tala med en journalist utan att först ha informerat arbetsgivaren. Men om arbetsgivaren har bestämt att bara vissa personer får uttala sig för myndighetens räkning, då måste du acceptera det. Men du har, som vi tidigare sagt, alltid rätt att framföra din egen åsikt.

Informationspolicy

Många kommuner och landsting har någon form av informationspolicy eller personalhandbok om sekretess och yttrandefrihet.

Vad den än kallas bör den innehålla regler om yttrandefrihet, meddelarfrihet, efterforskningsförbud och andra rättigheter och vilka gränser för dessa rättigheter som är reglerade i sekretesslagen just för din arbetsplats.

Även om en informationspolicy kan innehålla visioner, måste den bygga på laglig grund. Det innebär bland annat att den inte får uppfattas så att du kan drabbas av repressalier om du verkligen utnyttjar din lagliga yttrandefrihet. Du

kan alltså kräva att informationspolicyn ska vara tydlig, entydig och enkel att förstå.

I juni 2004 fastställde Stockholms läns landsting en kommunikationspolicy tillsammans med riktlinjer för internkommunikation och pressarbetet.

Monika Kraft är Stockholms läns landstings kommunikationsdirektör:

– Vi satte ihop fem olika projekt inom sjukvården, lokaltrafiken och andra områden inom verksamheten under ett år som tillsammans fick utarbeta den här policyn.

Monika Kraft tycker att tydlighet är viktigt i de här sammanhangen. Av policyn framgår bland annat att tjänstemännen inte ska ”förmedla eller värdera budskap från politiska parter”.

– Vi byter majoritet ofta här i Stockholms läns landsting och då ska man som tjänsteman vara medveten om de bakomliggande syften som ett politiskt utspel alltid har. Därför är det viktigt att medarbetarna i sina kontakter med media är så sakliga som möjligt, att de skiljer på förslag och fattade beslut och att de avstår från att kommentera sådant de inte har kontroll över.

Landstingets policy uppmuntrar enskilda medarbetares medverkan i kontakter med media och att alla journalister ska visas så stor öppenhet och service som möjligt.

– Jag arbetar för ledningen. Det vore dumt av mig att tro att jag står för hela sanningen. Det är viktigt att det kommer fram sådant som kan tala emot ledningens uppfattning så att allmänheten, det vill säga skattebetalarna, får helhetsbilden. Dessutom är det alltid bäst att den som är specialist och arbetar med den aktuella frågan får kommentera den.

Monika Kraft har erfarenhet när man gör tvärtom, det vill säga fel:

– Jag arbetade som presschef på Banverket under Hallandsåsens mest intensiva fas. Trycket från media var obeskrivligt. Vi la ner all kraft på att möta den anstormningen och gjorde då två grundläggande och mycket allvarliga fel – vi informerade inte inåt om vår information utåt, och de tjänstemän som gjort fel isolerades fullständigt.

Följden blev att när pressavdelningen inte kunde ta emot alla samtal, då kontaktade media dem de kunde få tag på. De tjänstemännen var inte uppdaterade och kommenterade det de trodde gällde, vilket skapade osäkerhet och grogrund för missförstånd.

Sammanfattningsvis

- Som framgått av kapitel ett kan arbetsgivaren inte generellt avtala bort dina demokratiska fri- och rättigheter. Din arbetsgivare får inte heller utfärda ett generellt förbud mot att du och dina arbetskamrater under arbetstid tar kontakt med och lämnar uppgifter till massmedia.¹¹
- Det har ingen betydelse om det är du som ringer upp journalisten eller om han/hon kontaktar dig.
- Arbetsgivaren kan inte generellt bestämma vilket slags information du får lämna.
- Arbetsgivaren kan bestämma vem som ska uttala sig för myndighetens räkning.
- Du har alltid rätt att framföra din egen åsikt.
- Även om arbetsgivaren inte kan utfärda generella förbud mot att du får yttra dig kan det finnas regler i exempelvis sekretesslagen som gör att du inte får yttra dig i vissa ärenden.

Några avslutande tips

När du blir intervjuad, antingen per telefon eller direkt av en journalist, kan det vara på sin plats att ge några råd.

- Ta reda på om journalisten kontaktar dig för research, det vill säga ren faktainsamling, eller om det är en regelrätt intervju när även dina åsikter ska publiceras.
- Respektera om journalisten från början gör klart att han/hon skriver vad du säger. Då ska du hålla inne med sådant du inte kan eller vill stå för i tryckt form.
- Be att få läsa intervjun/faktaartikeln innan den går i tryck. Då brukar journalisten förklara att "du får ändra faktafel men inte dina uttalanden". Det ska du respektera, framför allt om journalisten gjort klart att han/hon skriver det du säger.
- Var ytterst noga med på vems uppdrag du talar. Upprepa gärna att det är dina personliga åsikter du framför, om det nu är så.
- Är du osäker om en uppgift be att få återkomma istället för att säga "jag tror att..."
- Har din chef gjort klart att han/hon är den som talar för verksamhetens räkning, hänvisa då sådana frågor till chefen. Men glöm inte att du fortfarande har rätt att framföra din personliga åsikt.
- Om du känner dig stressad av situationen, be att få återkomma när du känner dig bättre till mods.

– Vi gjorde många misstag, säger Monika Kraft så här efteråt när hon fått distans till en av de jobbigaste perioderna i sitt yrkesliv. Därför vet jag att framför allt i kristider måste all personal vara helt uppdaterad, veta hur media fungerar och ledningen måste stå ut med att någon säger fel saker vid något tillfälle. Hellre det än att locket läggs på. Och kanske viktigast – myndigheten eller vad det nu är måste erkänna att den har gjort fel om den nu har gjort det. Tro mig, sanningen kommer fram förr eller senare.

Men samtidigt gör Monika Kraft en markering:

– Om en enskild anställd har haft möjlighet att påverka en frågas hantering under beslutsprocessen, men väljer att sitta tyst och först efteråt gå ut till media med kritiska synpunkter, då skulle jag nog höja på ögonbrynen. Några repressalier är det inte fråga om, men jag skulle inte tveka att föra ut ledningens uppfattning.

I policyn står vidare följande:

"Anställda som har haft kontakt med medier i en viktig fråga ska förutom rapportering till sin närmsta chef även rapportera till informationschefen i den egna verksamheten. Det ger förutsättningar att agera professionellt mot media och undvika motstridiga uppgifter."¹⁰

JO har kritiserat en liknande skrivning från stadsbyggnadskontoret i Stockholm (JO Dnr 968-2002). Enligt JO kan det leda till att anställda avhåller sig från använda sig av sin lagliga yttrandefrihet. Uppmaningen att anmäla sina mediekontakter till informationschefen innebär en inskränkning i de anställdas rätt till massmediakontakter.

Monika Kraft kommenterar detta:

– Att vi understryker vikten att rapportera till informationschefen vad man säger till media bygger på lång erfarenhet av att det är omöjligt att arbeta med pressfrågor om man inte är trovärdig. Trovärdighet gentemot media bygger på att man är väl förankrad i organisationen och har full kännedom om vad som kommuniceras ut både till press och till andra målgrupper. Händer det flera gånger att man framstår som en oinformerad informationschef så tappar man snart alla sina kontakter. Skrivningarna syftar alltså på förutsättningarna för informationsfunktionen och ska inte tolkas som ett försök att få medarbetare att känna sig kontrollerade.

Du är privat anställd

Din arbetsgivare kan försöka ta reda på vem som "läckt" till pressen. Du bör därför vara mycket försiktig med att gå till pressen med uppgifter om ett privat företag. Dina uppgifter kan också innebära att du bryter mot lagen om företags-hemligheter. (Se tidigare kapitel).

Arbetsdomstolen (AD) har dessutom gjort klart att en arbetsgivare måste kunna ingripa mot en anställd som röjer företagsinterna uppgifter, även om det sker med stöd av TF och/eller YGL.¹² Det förklarade AD i Värö bruk domen (se tidigare kapitel).

Tänk på:

- Du måste först kontakta din chef för att komma till rätta med missförhållandena.
- Dina påståenden måste vara korrekta

Du är anställd på ett företag eller organisation som utför tjänster åt en kommun

Det finns dock ett förslag från en utredning (Offentlighets- och sekretesskommittén, OSEK) att även du som arbetar i kommunala bolag ska ha dessa rättigheter.

Eftersom handlingsoffentligheten gäller inom kommunala bolag, bör även meddelarfrihet och efterforskningsförbud gälla. Men det är som sagt bara ett förslag än så länge.

För några år sedan kom dessutom ett förslag att meddelarfriheten ska omfatta även verksamhet som gäller det allmänna, exempelvis entreprenader som utför kommunala tjänster. Men det blev ingen sådan lag eftersom arbetsgivar-na tyckte det gick för långt och de fackliga organisationerna att det var omgärdat med för många undantag, bland annat med en hänvisning till lagen om företagshemligheter.

Du har rätt till:

- Anonymitetsskydd eller meddelarskydd som det också kallas. Det står i Tryckfrihetsförordningen (TF) 3:3. Det gäller alla, både privat och på jobbet.

Men du har inte rätt till meddelarfrihet eller efterforskningsförbud.

Du har rätt till:

- Anonymitetsskydd eller meddelarskydd som det också kallas. TF 3:3. Det gäller alla, både privat och på jobbet.

Men du har inte rätt till meddelarfrihet och efterforskningsförbudet gäller inte.

Hur det kan sluta om du som arbetar på ett entreprenadföretag tar kontakt med media visar följande dom från Arbetsdomstolen (AD):

”Tre ambulansförare på entreprenadföretaget Samariten AB kritiserade arbetsförhållandena på företaget dels i en anmälan till tillsynsmyndigheten, dels till sin fackliga tidning Kommunalarbetaren.

Anmälan till tillsynsmyndigheten innehöll en mängd exempel på brister på ambulanserna, kommunikationsutrustning och liknande. De tre sades upp av bolaget på grund av kritiken. AD fann att uppsägningarna var ogiltiga. Det berodde på att det fanns visst fog för kritiken, även om felen inte var allvarliga. Men det viktigaste var att de – trots försök – aldrig fick någon kontakt med arbetsledningen.

De anställda hade försökt få gehör för sin kritik men inte lyckats. De fick behålla sina jobb och fick dessutom skadestånd för den felaktiga uppsägningen.

Men det märkliga med den här domen är hur AD bedömer en av de anställda, en kvinna. Hon var fackligt aktiv och fick i uppdrag att försöka få företagsledningen att lösa problemen. Det var kvinnan som tog kontakt med Kommunalarbetaren och i övrigt var mest aktiv i kontakterna med massmedia. Bland annat sade kvinnan vid något tillfälle att ”bolagets ledning var totalt oseriös”.¹³

Massmedias bevakning gav en mycket negativ bild av bolaget, förklarar AD. Vissa uppgifter i tidningar och TV var klart felaktiga, andra överdrivna. Därför är det förstäeligt enligt AD om bolaget reagerat mot innehållet i artiklarna och TV-inslagen. Men AD fastslår att dessa oriktiga uppgifter inte kom från kvinnan. AD skriver att ”Hon kunde svårigen förutse vilken uppmärksamhet saken skulle komma att orsaka”.

Trots detta fick kvinnan sitt skadestånd halverat. Två av domstolens ledamöter reserverade sig dessutom mot domen och ansåg det var rätt att säga upp kvinnan.

I domen förde domstolen ett resonemang att anställda på företag som utför tjänster åt det allmänna, skulle ha rätt till en ökad yttrandefrihet utan att drabbas av några repressalier. Men domslutet, det som är domstolens slutsats, innehåller ingen sådan rätt. Det innebär att kravet på lojalitet gentemot arbetsgivaren inom det privata näringslivet är mycket starkt även om företaget utför tjänster åt det allmänna.

KAPITEL TRE SKTFs roll och möjligheter

En arbetsplats som präglas av rädsla för att uttrycka kritik eller för att ha en avvikande mening utgör en dålig arbetsmiljö. SKTF strävar därför efter att åstadkomma ett klimat på arbetsplatserna där arbetstagarna vågar säga sin mening utan rädsla för repressalier. Att värna yttrandefriheten är självklart en viktig facklig uppgift.

Du kan alltid vända dig till din fackliga företrädare om du har frågor om detta eller om du råkat ut för problem på grund av att du utnyttjat din yttrandefrihet. Det gäller naturligtvis även om dina arbetskamrater tycker annorlunda än du. Du har rätt att få hjälp och stöd av SKTF även om det uppstått konflikt mellan dig och andra på arbetsplatsen.

SKTF kan agera på olika sätt om du får sådana problem, till exempel genom att

- begära förhandling för att få ändring på det du anser vara fel. Det förutsätter naturligtvis att även SKTF anser att det finns anledning att framföra kritik
- begära förhandling och yrka till exempel skadestånd om du utsatts för någon form av repressalier på grund av att du till exempel framfört kritik

Bakom dina fackliga företrädare finns anställda ombudsmän och förbundsjurister som hjälper till när det behövs. Se SKTF som en tillgång när du behöver hjälp med hur du ska agera eller när du bara behöver stöd för en uppfattning.

SKTF värnar yttrandefriheten bland annat genom att:

- stödja den medlem som framfört kritik och noga följa upp vad som händer med hans/hennes arbetsuppgifter, löneutveckling, kompetensutveckling med mera.
- agera på lämpligt sätt vid misstanke om att arbetsgivaren utövar någon form av repressalier mot den anställda. Som framgått tidigare i denna skrift är möjligheterna för arbetsgivaren att agera olika beroende på om du är privat eller offentligt anställd
- arbeta för att arbetsgivaren tillsammans med SKTF skriver en policy om vad som gäller rörande yttrandefrihet och kritikerätt. Hos offentliga arbetsgivare kommer en sådan att bygga på de grundlagsenliga rättigheterna
- begära att arbetsgivaren tar fram information och genomför utbildning kring vad som gäller beträffande tystnadsplikt. Hos offentliga arbetsgivare bör även motsvarande finnas rörande sekretess och tjänsteansvar
- vara uppmärksam på hur arbetsgivaren uppfattar framförd kritik och uppmana arbetsgivaren att vara objektiv det vill säga skilja på rätten att framföra kritik å ena sidan och det sätt arbetsuppgifterna utförs å andra sidan



KAPITEL FYRA **Din yttrandefrihet och kritikrätt som chef**

Du är offentligt anställd

Som vi skrev i det första kapitlet ingår kritikrätten som en del i din grundlagsenliga yttrandefrihet när du är offentligt anställd.

Du har samma demokratiska fri- och rättigheter som alla andra anställda. Din arbetsgivare kan inte ställa större krav på din lojalitet i dessa avseenden än på arbetstagare i allmänhet. Din yttrandefrihet och din rätt att meddela dig med media enligt kapitel två får alltså inte inskränkas mer än för övriga offentligt anställda. Du har också rätt att delta i debatten på samma villkor som andra anställda på förvaltningen och du har yttrandefrihet som chef även om du yttrar dig om din egen förvaltning.

Din uppgift som chef är att företräda en förvaltning. Men du ska också företräda dina anställda och deras lagstadgade yttrandefrihet. Det innebär att du ska försvara dina anställdas rätt att framföra sina personliga åsikter, även om du inte delar dem.

Om en enskild anställd framför åsikter stick i stäv med förvaltningens policy, bör du förklara förvaltningens policy och samtidigt understryka rätten för den enskilde att framföra sin åsikt.

Som förvaltningschef har du alltid rätt att bestämma vem som ska uttala sig för förvaltningens räkning och föra ut den policy som gäller.

Om ett politiskt beslut enligt din uppfattning innebär negativa, orimliga eller oöverblickbara konsekvenser för din verksamhet, då har du rätt att förklara det för din chef och/eller nämnden.

Du ska alltså försöka få dina chefer/politiker att förstå att syftet med dina protester är att visa på orimliga konsekvenser av beslutet, att det vilar på ofullständigt beslutsunderlag och/eller att de som ska verkställa beslutet inte fått vara med och påverkat detsamma. Du ska förklara att du inte är ute efter att ignorera beslutet. Din reaktion är tvärtom till gagn för den förvaltning du är chef över.

Din arbetsgivare får inte ifrågasätta din lojalitet om du utnyttjat din yttrandefrihet.

Det är en "otillbörlig påverkan."¹

Men observera att om du har en utpräglad förtroendeställning och har direkt ansvar för myndighetens beslut, har du inte lika omfattande yttrandefrihet som andra.² Men gränsen är svår att dra. Ofta brukar sunt förnuft vara en god hjälp när det gäller att finna en avvägning.

Samtidigt ska du vara medveten om din ställning:

- Det du säger kommer med stor sannolikhet att uppfattas som hela förvaltningens ståndpunkt. Även om du hävdar att du yttrar dig som privatperson kan det därför vara svårt för utomstående att skilja på dina roller. Du kanske inte ens ska uttala sig i egenskap av privatperson, framför allt om du är chef för en hel förvaltning.³
- Det är extra viktigt för dig som chef att det du påstår är korrekt.
- Du bör hålla rågången fri mellan det politiska beslutet och din skyldighet att verkställa det fattade beslutet.

Du är privat anställd

Din yttrandefrihet om du är privat anställd

Lojalitetskravet är ännu starkare mot en chef än mot den som är ”vanlig” anställd. Dels representerar du arbetsgivaren utåt, dels har du kännedom om företagshemligheter och företagets inre verksamhet. Du ska därför vara ytterst försiktig att ifrågasätta verksamheten eftersom det, vad du än säger, kan leda till att företaget skadas.

Dessutom kan du ha en så kallade konkurrensklausul i ditt anställningskontrakt. Den klausulen innebär att om du slutar din anställning, får du inte ta anställning i ett konkurrerande företag under en övergångstid. Om du bryter mot en sådan bestämmelse kan du få betala höga skadestånd.

Din kritikrätt om du är privat anställd

Din kritikrätt beror på hur hög chef du är. Ju högre chef, desto större krav på din lojalitet och därmed minskar din rätt till kritik. Om du sitter i företagets ledning, har du knappast någon kritikrätt överhuvudtaget. Det beror på att du representerar företaget och dess idéer. Och om du inte delar den övriga företagsledningens uppfattning, bör du kanske sluta i företaget.

Däremot har du som mellanchef eller lägre chef en kritikrätt i ungefär samma omfattning som andra anställda. Men du ska vara medveten om att det du säger eller hur du agerar som chef har stor betydelse för hur din personal uppfattar hur högt det är i tak på arbetsplatsen. Du sätter så att säga nivån för kritiken gentemot den högre företagsledningen.

Checklista

Du är offentligt anställd

- Din grundlagsenliga yttrandefrihet gäller även på jobbet.
- Du får inte utsattas för repressalier för att du utnyttjat din yttrandefrihet.
- Du får vända dig till massmedia och göra intervjuer på din arbetstid.
- Du har rätt att vara anonym när du vänder dig till massmedia (meddelarskydd).
- Arbetsgivaren får inte försöka ta reda på vem som vänt sig till media (efterforskningsförbud).
- Yttrandefriheten gäller även dig som är chef.
- Du har rätt att informera allmänheten om vilka konsekvenser ett politiskt beslut innebär.
- Du får inte mot arbetsgivarens vilja bedriva opinion mot arbetsgivarens beslut på arbetstid och i arbetsgivarens lokaler.
- Kontakta SKTF om du vill ha hjälp eller får problem.

Du är privat anställd

- Din grundlagsenliga yttrandefrihet gäller inte på jobbet.
- Din rätt att offentligt kritisera din arbetsgivare är mycket begränsad.
- Innan du gör det måste du först kontakta din chef och försöka få en ändring till stånd.

- ❑ Dina påståenden om fel och brister måste vara korrekta.
- ❑ Dina påståenden kan skada arbetsgivaren och du riskerar då att bli uppsagd eller avskedad.
- ❑ Du har rätt att vara anonym när du vänder dig till massmedia (meddelarskydd) men arbetsgivaren har rätt att försöka ta reda på vem som vänt sig till media.
- ❑ Som chef har du små möjligheter att offentligt framföra kritik mot arbetsgivarens verksamhet.
- ❑ Du får inte mot arbetsgivarens vilja bedriva opinion mot arbetsgivarens beslut på arbetstid och i arbetsgivarens lokaler
- ❑ Kontakta SKTF om du vill ha hjälp eller får problem.

Du är anställd på ett företag eller organisation som utför tjänster åt en kommun

- ❑ Det finns ett utredningsförslag som innebär att anställda inom statliga och kommunala bolag ska få rätt till meddelarfrihet (förenat med efterforskningsförbud) det vill säga de rättigheter som offentligt anställda har idag (februari 2005). Kontakta SKTF för att ta reda på när eventuella lagändringar har genomförts.

Fotnoter

Kap 1 Grundläggande rättigheter

- 1 RF 2 kap 1 § 1p
- 2 RF 1 kap 1 §
- 3 JO Dnr 803-2000
- 4 JO Dnr 1639-2002
- 5 BrB 20 kap 1 §
- 6 Prop 1988/89:113 sid 25
- 7 JO Dnr 1189-1999
- 8 AD 2003:51 sid 414
- 9 JO 1993/94 sid 501
- 10 JO 1993/94 sid 498
- 11 JO 1990/91 sid 352
- 12 JO 1990/91 sid 354
- 13 Kommunala förnyelsekommittén, SOU 1996:169, bilaga 3, sid 213
- 14 JO 1994/95 sid 526 samt 1993/94 sid 493
- 15 Kommunal arbetsrätt. Anderz Andersson, Lars Bejstam, Örjan Edström och Lars Zanderin. Studentlitteratur 1997 sid 238
- 16 Kommunal arbetsrätt. Anderz Andersson, Lars Bejstam, Örjan Edström och Lars Zanderin. Studentlitteratur 1997 sid 238
- 17 Ny anställningsskyddslag SOU 1993:32 sid 85 f.
(Arbetsdomstolens domar 1994 sid 484)
- 18 AD 1995 nr 86
- 19 AD 1995 nr 86

Kap 2 När du möter massmedia

- 1 TF 7:3
- 2 JO 1994/95:543
- 3 JO 1975:321
- 4 JO 1994/95 sid 542
- 5 Kommunala förnyelsekommittén SOU 1996:169, Bilaga 3 sid 212
- 6 Kommunala förnyelsekommittén SOU 1996:169 Bilaga 3 sid 210
- 7 Centrala ledningsrådet, protokoll 1997-03-21
- 8 Dagens Nyheter mars 1997
- 9 JO 1994/95 sid 526
- 10 Riktlinjer för pressarbetet inom Stockholms läns landsting sid 8
- 11 Kommunala förnyelsekommittén SOU 1996:169, Bilaga 3 sid 212
- 12 AD sid 43
- 13 AD 1997 nr 57 sid 52

Kap 4 Din yttrandefrihet och kritikköret som chef

- 1 Kommunala förnyelsekommittén, SOU 1996:169, Bilaga 3 sid 213
- 2 AD 2003:51 sid 414
- 3 Konstitutionsutskottet KU 1995/96: KU 30 sid 38 ff

Denna skrift innehåller regler för din yttrandefrihet som anställd – när och hur du kan använda dem.

SKTF Direkt – facklig rådgivning alla vardagar 8 – 20, tel 0200 778 778
e-post sktfdirekt@sktf.se

SKTF-centret i Luleå
Smedjegatan 16 4tr, Box 41
971 02 Luleå
tel 08 789 63 00
e-post lulea@sktf.se

SKTF-centret i Sundsvall
Varvsgränd 8
852 32 Sundsvall
tel 08 789 63 00
e-post sundsvall@sktf.se

SKTF-centret i Västerås
Östra Kyrkogatan 2
722 15 Västerås
tel 08 789 63 00
e-post vasteras@sktf.se

SKTF-centret i Stockholm
Kungsgatan 28A, Box 7825
103 97 Stockholm
tel 08 789 63 00
e-post stockholm@sktf.se

SKTF-centret i Linköping
S:t Larsgatan 10B, Box 612
581 07 Linköping
tel 08 789 63 00
e-post linkoeeping@sktf.se

SKTF-centret i Göteborg
Ekelundsgatan 8, Box 2534
403 17 Göteborg
tel 08 789 63 00
e-post goteborg@sktf.se

SKTF-centret i Malmö
Djäcknegatan 16
211 35 Malmö
tel 08 789 63 00
e-post [malmo@sktf.se](mailto:malmö@sktf.se)

SKTFs resurscenter
Kungsgatan 28A, Box 7825
103 97 Stockholm
tel 08 789 63 00
e-post sktf@sktf.se

Vi träffas på sktf.se

The logo for SKTF (Sveriges Kommunal- och Fackförbundet) is located in the bottom right corner. It consists of the letters 'SKTF' in a bold, white, sans-serif font, with a blue horizontal bar underneath the letters.