

Allmänna synpunkter

Under våren 2014 lade meddelarsskyddskommittén fram ett förslag om förstärkt meddelarskydd för privat anställda inom skola, vård och omsorg som är offentligt finansierade.

Journalistförbundet ser förslaget som ett fall framåt, men anser att kretsen för det utvidgade skyddet är för snävt och att de borde omfatta hela den offentligt finansierade verksamheten som en första åtgärd.

Vår uppfattning är att hela arbetsmarknaden ska kunna omfattas av någon form av förstärkt meddelarskydd, liknande det som idag offentligt anställda har.

Vår främsta kritik riktar sig därför mot utredningens direktiv.

Vi hade hellre sett ett uppdrag att förutsättningslöst ta reda på hur privatanställda kan ges skydd när de lämnar uppgifter till media.

När det sedan gäller utredningens förslag är det förvisso positivt att utredningen föreslår ett skydd mot repressalier gentemot anställda som påtalar missförhållanden och oegentligheter.

Men skyddet gäller endast allvarliga missförhållanden. Det är mycket svårt för en anställd att avgöra vad som å ena sidan är en risk eller ett fel och å den andra sidan vad som är ett allvarligt missförhållande.

Utredningen skriver att "(V)id tolkningen av begreppet 'allvarligt missförhållande' bör därför som utgångspunkt ledning kunna hämtas från vad som gäller enligt FHL (företagshemlighetslagen) och vad som i den delen uttalats i den lagens förarbeten."¹

Man ska då hålla minnet att tolkningsföreträdet för vad som är en företagshemlighet tillfaller arbetsgivaren. Om FHL ska vara riktmärke för vad som är allvarliga missförhållanden, kan mycket väl den chef som tar emot ett larm uppfatta det enbart som ett mindre fel. Då gäller inte skyddet.

Även om det ytterst blir arbetsdomstolen som kommer att avgöra tvister på grund av lagen, kan osäkerheten om skyddet gäller eller inte leda till att anställda drar sig för att påtala missförhållanden.

Journalistförbundet menar därför att rekvisiten för att få skydd är för högt satta och kan leda till att lagen inte kommer att tillämpas.

Offentligt anställda

Utredningen föreslår att lagen ska omfatta hela arbetsmarknaden, alltså även offentligt anställda.

Men de har sedan länge en grundlagsenlig rättighet att offentliggöra eller lämna uppgifter för publicering, oavsett om detta föregåtts av ett internt larm eller ej. Denna rätt är dessutom förenad med ett efterforskningsförbud och ett repressalieförbud.

Mot det ska ställas visseblåsarutredningens förslag, där huvudregeln är att den anställda först ska ha larmat internt.

Att låta visseblåsarutredningens förslag att omfatta även offentligt anställda, innebär således en onödig lagkonflikt.

¹ SOU 2014:31, sid 255

I den vardagliga, praktiska tillämpningen kan en offentligt anställd vara osäkra på vad som verkligen gäller.

Man kan också uttrycka saken så att konstruktionen inte är speciellt "användarvänlig". Om nu syftet är att komma tillrätta med missförhållanden, varför då inte tillämpa en metod som funnits länge, istället för en ny, men sämre och mer inskränkt metod.

Dessutom kan det på sikt innebära att meddelarskyddet för offentligt anställda urholkas. Syftet blir att så mycket som möjligt ska hållas inom förvaltningen, istället för att komma till allmänhetens och skattebetalarnas kännedom.

Ett exempel är Göteborgs stad som infört en visselblåsarfunktion, dels en extern mottagarfunktion hos en advokatbyrå, dels en intern inom stadsledningskontoret. Journalistförbundet avvisar därför utredningens förslag att lagen ska omfatta även offentligt anställda.

Att slå larm externt utan att först larma internt

Huvudregeln i förslaget är att larm om missförhållanden i första hand ska ske internt. Syftet är att arbetsgivaren ska ges möjlighet att rätta till det som är felaktigt.

Utredningen föreslår dock att arbetstagaren i vissa fall ska kunna larma externt direkt. Det ska bland annat gälla mycket allvarliga missförhållanden, vid akut fara, då den som mottar internt larm själv är ansvarig för missförhållandena, att rättelse utlovas men inget händer etc.

Journalistförbundet delar utredningens uppfattning att det naturligtvis är bäst om missförhållanden och oegentligheter i första hand åtgärdas inom företaget. Men det finns ingen garanti för att så sker.

I begreppet "visselblåsare" ligger att det ska höras av så många som möjligt när någon visslar, det vill säga påtalar missförhållanden, och utifrån detta blir förslaget något missvisande. Utredningens huvudregel att det ska ske internt som en första åtgärd, är i linje med den rapportskyldighet som åligger anställda att anmäla fel och brister enligt Lex Sara och Lex Maria. Det ska ske till den som driver verksamheten, det vill säga inom densamma. Sedan är det upp till verksamhetschefen att utreda missförhållandet och om det är allvarligt anmäla det till berörd tillsynsmyndighet. Det är alltså i stor utsträckning myndigheten som avgör i vilken utsträckning missförhållandet blir känt utanför myndigheten.

Här kan också vara på sin plats att förklara att det inte är så att medier översvämmas av anställda som lämnar tips på missförhållanden på sina arbetsplatser. Snarare är det verkliga förhållandet att det är förhållandevis svårt att få anställda att berätta till och med om allvarliga oegentligheter. Lojaliteten mot arbetsgivaren är ofta mycket stark.

Om syftet är att få reda på och undanröja missförhållanden, finns åtminstone en risk att huvudregeln att först larma internt, medför kontraproduktiva konsekvenser.

Journalistförbundets uppfattning är att den mest lojale på en arbetsplats är den som bryr sig om företaget. I lojalitetsplikten ingår även att påtala fel och brister till arbetsgivaren. En skydd mot repressalier är då en trygghet för den anställde som vill att företaget ska göra rätt för sig. Det är det positiva i utredningens förslag.

Men då repressalieskyddet överhuvudtaget endast gäller vid allvarliga missförhållanden, ser vi ingen anledning att ha olika regler för internt larm och externt larm.

Journalistförbundet föreslår därför att en arbetstagare som larmar om missförhållanden och som har haft fog för sin uppfattning att uppgifterna var riktiga vid tiden för larmet, själv ska kunna välja om larmets ska ske internt eller externt.

Utredningen föreslår vidare att det skyddet även ska gälla då någon slår larm genom offentliggörande av uppgifter. Men förslaget innebär en vidare krets än det som idag gäller inom det tryck- och yttrandefrihetsrättsliga området. En arbetstagare ska således kunna lämna uppgifter till organisationer, politiska partier etc i syfte att det ska leda till allmän kännedom.

Det är naturligtvis positivt att så många som möjligt får ta del av de missförhållanden larmet gäller. Men det kan samtidigt skapa vissa problem. Regeln i tryckfrihetsförordningen (TF) och Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) att meddela och offentliggöra uppgifter för publicering, hänger nämligen direkt ihop med att rätten att då också vara anonym. Den tystnadsplikten ligger hos mottagaren, det vill säga den redaktion/journalist som tar emot uppgiften. Tystnadsplikten kan i normalfallet endast undanröjas av uppgiftslämnaren. Utredningen föreslår i och för sig en tystnadsplikt för att skydda uppgiftslämnarens identitet, men den tystnadsplikten omfattar endast interna larm.

Det finns således inget lagligt skydd för identiteten hos den uppgiftslämnare som väljer att göra uppgiften allmänt känd utan stöd av TF eller YGL. Det är viktigt att detta görs tydligt av lagstiftaren.

Med vänlig hälsning
SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JN', with a horizontal line extending to the right.

Jonas Nordling
Förbundsordförande