

Yttrandefriheten i anställningen

Inledning

För Läkarförbundet som din fackliga organisation är det viktigt att bevaka yttrandefriheten i anställningsförhållandet. Denna skrift är avsedd att informera om dina rättigheter och skyldigheter som anställd när det gäller yttrandefrihet och kritikrätt.

Yttrandefriheten ses som en mänsklig rättighet och är grundlagsskyddad. Den innebär att alla medborgare har rätt att fritt uttrycka sina åsikter gentemot "det allmänna". Det allmänna kan exempelvis vara en offentlig arbetsgivare. I yttrandefriheten ligger också rätten att meddela upplysningar till exempelvis medier.

Yttrandefriheten är begränsad i vissa avseenden, t.ex genom reglerna i sekretesslagen.

Vid anställningar hos privata arbetsgivare är yttrandefriheten inte lika vidsträckt.

Yttrandefrihet för offentliganställda läkare

Kritikrätten

Yttrandefriheten innebär en kritikrätt på så sätt att offentliganställda läkare får uttrycka missnöje och kritisera sina arbetsgivare även om kritikrätten har vissa gränser. Om man utnyttjar sin kritikrätt kan den komma i konflikt med vad arbetsgivaren anser vara lämpligt. Arbetsgivaren kan reagera med att anse att man uppträder illojalt. Vilka gränser kan då kritikrätten ha?

Begränsningarna i kritikrätten, som beror på en allmän skyldighet att vara lojal inom anställningen, kan sammanfattas enligt följande:

- En anställd får inte kritisera med syfte att skada arbetsgivaren.
- En anställd behöver följa arbetsgivarens beslut även om man har en avvikande mening.
- Offentliganställda har rätt att uttala sig i medier oavsett om det sker under eller efter arbetstid. Man måste dock tänka på att denna rättighet inte får påverka de löpande arbetsuppgifterna som måste fullgöras.
- I lojalitetskravet anses ligga att man objektivt ska uttrycka arbetsgivarens beslut och ställningstaganden. Man får framföra sin egen uppfattning, men då måste man tydliggöra att det är den egna personliga uppfattningen.

Repressalieförbud

Förbudet mot repressalier innebär att en offentlig arbetsgivare inte får agera mot en anställd som utnyttjat sin yttrandefrihet och kritikrätt. En repressalie i det här sammanhanget kan vara t.ex. en tillrättavisning, kritik från arbetsgivarens sida, en förflyttning, en varning eller en uppsägning.

Meddelarfrihet, meddelarskydd, efterforskningsförbud etc.

De som är anställda i offentlig verksamhet har möjlighet att fritt ta kontakt med och informera media om uppgifter som exempelvis rör arbetsförhållanden eller arbetsuppgifter. Meddelaren har rätt att vara anonym. Syftet med reglerna är att missförhållanden inom den offentliga, skattefinansierade, sektorn därigenom ska kunna föras fram i den offentliga debatten.

Efterforskningsförbudet innebär att den offentlige arbetsgivaren inte får efterforska vem som lämnat uppgifter till media. Den som bryter mot detta kan t.o.m straffas för överträdelsen av förbudet.

Yttrandefrihet för privatanställda läkare

Som privatanställd har man inte samma rätt att fritt uttrycka sina åsikter om arbetsgivaren som offentliganställda. Detta beror på att grundlagens regler om yttrandefrihet gäller mot det allmänna och inte det privata.

Utgångspunkten är att lojalitetskravet i anställningsavtalet inte kan utgöra ett avgörande hinder för anställda att till en myndighet påtala missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens kritikrätt ligger i linje med den allmänna yttrandefriheten. Däremot, säger man, kan den ske på ett sådant sätt eller under sådana förhållanden att lojalitetskravet åsidosätts.

Bedömningen måste alltid göras i det enskilda fallet och omständigheter som påverkar kan sammanfattas enligt följande.

- Bakgrunden till anmälan (el. likn.); Ju allvarligare missförhållanden och ju större betydelse för arbetstagaren, desto större frihet att anmäla.
- Syftet med anmälan; Har anmälaren syftat till att komma till rätta med missförhållanden eller har anmälan gjorts för att skada? Anmälaren måste först försöka åstadkomma rättelse genom direktkontakter med arbetsgivaren.
- Grunderna som förs fram i anmälan; Finns det någon faktisk grund för påståenden som förs fram (det är inte främst avgörande om anmälaren gjort riktiga rättsliga bedömningar)? Hur förs grunderna fram? Har anmälaren försökt undvika risken för ogrundade påståenden? Vittnar handlandet på bristande hänsyn och därmed bristande lojalitet gentemot arbetsgivaren?

Efterforskningsförbudet för privata arbetsgivare

En ytterligare skillnad mellan offentlig och privat anställning är att efterforskningsförbudet inte gäller för privata arbetsgivare, som alltså kan försöka ta reda på vem som exempelvis lämnat uppgifter till medier.

Sammanfattning

Offentlig anställning

- Offentliganställda har mycket vidsträckt rätt att uttrycka sina åsikter och även kritisera sin arbetsgivare. Utgångspunkten är reglerna om yttrandefrihet i grundlagarna.
- Offentliganställda måste oavsett yttrandefriheten utföra sina arbetsuppgifter och får inte ha som syfte att skada arbetsgivaren.
- Det är förbjudet för en offentlig arbetsgivare att vidta åtgärder mot en anställd som uttalat sig kritiskt.
- Det är förbjudet för en offentlig arbetsgivare att efterforska vem som uttalat sig anonymt i medier.
- En offentliganställd måste, om de egna åsikterna uttrycks i anställningen, vara tydlig med att det är egna privata åsikter och inte arbetsgivarens.

Privat anställning

- Reglerna om yttrandefrihet riktar sig inte direkt mot privata arbetsgivare.
- I privata anställningar är lojalitetskravet utgångspunkten när det gäller att bedöma anställdas åsiktsuttryck. Yttrandefriheten är därmed inte densamma som för offentliganställda.
- Privatanställda kan ha rätt att anmäla missförhållanden till exempelvis Socialstyrelsen, men får inte ha som syfte att skada arbetsgivaren.
- Privatanställda måste först försöka åstadkomma rättelse genom att vända sig direkt till arbetsgivaren.
- Anmälningar bör ske med hänsyn till arbetsgivaren. Om möjligt bör ogrundade påståenden undvikas.
- Ju allvarigare missförhållande, desto större möjlighet att anmäla en privat arbetsgivare.