

## Motion till riksdagen 2009/10:K223

av **Josefin Brink m.fl. (v)**

# Stärkt yttrande- och meddelarfrihet

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om obligatorisk information om meddelarfriheten och efterforskningsförbudet för alla offentligt anställda.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om meddelarfrihet för anställda i offentligt finansierad verksamhet i privat regi.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen snarast ska låta utreda möjligheterna till förstärkning av privatanställdas meddelarfrihet.
4. Riksdagen beslutar att avskaffa möjligheten till undantag i 22 § LAS i enlighet med vad som anförs i motionen.<sup>1</sup>
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar.<sup>1</sup>
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade eller uppsagde inte vill återgå till sin anställning.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Yrkandena 4–6 hänvisade till AU.

Fel! Okänt namn på

## Inledning

Yttrande- och meddelarfriheten är två av den svenska demokratis grundvalar. Dessa friheter ger underlag för nyhetsförmedling, opinionsbildning och allmän debatt. De är oundgängliga i en levande demokrati.

De flesta människor tillbringar en mycket stor del av sina liv på arbetsplatsen. De villkor som råder i arbetslivet kan inte särskiljas från samhällslivet i övrigt. Frågan om yttrande- och meddelarfrihet på arbetet är därför en central demokratifråga. Men den är också i realiteten en fråga om rådande maktförhållanden i arbetslivet. Möjligheten att fritt kunna uttrycka sig på och om arbetsplatsen regleras inte bara av lagstiftningen utan också av förhållandena på arbetsmarknaden i stort.

På senare år har ett antal faktorer samverkat i riktning mot en begränsning av anställdas faktiska möjligheter att utnyttja sin lagstadgade yttrande- och meddelarfrihet liksom möjligheterna att på sin arbetsplats kunna framföra synpunkter och kritik. Medvetna försök att kringskära fackligt förtroendevaldas möjligheter att utöva sitt förtroendemannaskap genom hot om repressalier och uppsägningar har också blivit vanligare. Den långvarigt höga arbetslösheten, de alltfler tillfälliga, osäkra anställningsformerna, privatisering av offentliga verksamheter och brister i lagen om anställningsskydd har bidragit till att skapa ett klimat med allt tystare arbetsplatser.

Att bedriva en politik för full sysselsättning, begränsa antalet tillfälliga och otrygga anställningar, att avskaffa möjligheten att undanta personer vid upprättande av turordningsregler på arbetsplatser med mindre än tio anställda och stärka de fackliga organisationernas möjligheter att verka på arbetsplatserna är grundläggande för att komma till rätta med detta hårdnande klimat. Men det krävs också förstärkningar och förtydliganden av de anställdas lagliga rättigheter i arbetslivet.

## Meddelarfrihet för offentliganställda

För anställda inom offentlig verksamhet råder enligt sekretesslagen (1980:100) förbud att yppa uppgifter med hänsyn till enskildas ekonomiska och personliga förhållanden. Detta förbud är viktigt för enskildas tilltro till offentlig verksamhet, inte minst när det gäller brottsutredande och liknande verksamhet. Alla anställda inom berörda verksamheter informeras om detta förhållande och ofta undertecknas kontrakt om tystnadsplikt.

Samtidigt omfattas alla anställda inom offentlig verksamhet, liksom alla andra svenska medborgare, av meddelarfriheten som framgår av såväl tryckfrihetsförordningen som yttrandefrihetsgrundlagen. Dessa regler ger medborgarna grundlagsskyddad rätt att meddela uppgifter med syfte att sprida dessa i tryckt skrift eller i etermedier. Det finns också ett förbud för myndigheter och andra offentliga organ att efterforska källan till ett sådant meddelande. Vid

missförhållanden på arbetsplatsen eller liknande har således varje enskild anställd rätt att offentliggöra uppgifter om detta.

Detta till trots kommer rapporter om ansvarigas försök att sätta munkavle på anställda genom att hänvisa till såväl sekretesslagen som lojalitetskrav. Personal undviker, av rädsla för att förlora sin anställning eller möjligheten till karriärutveckling, att rapportera om problem inom den verksamhet där de är anställda.

Många arbetstagare känner inte till sina rättigheter när det gäller meddelarfrihet, och det finns också offentliga arbetsgivare som i sin tur inte är medvetna om förbudet mot att söka källor. Det har funnits exempel på offentliga arbetsgivare som förbjudit arbetstagare att tala med medierna eller som har som rutin att arbetstagare ska rapportera mediekontakter till sin chef. Att sådana rutiner minskar viljan hos anställda att offentligt tala om missförhållanden är givet.

För att komma till rätta med okunskap på området, främja ett fritt meningsutbyte och tillförsäkra alla sina grundlagsskyddade rättigheter bör det därför vara obligatoriskt att personal inom offentlig verksamhet ges information om de rättigheter som tillkommer dem i enlighet med grundlagarna. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## Offentlig verksamhet i privat regi

Den borgerliga regeringen och borgerligt styrda kommuner och landsting har genom ändrad lagstiftning och olika stimulanser ökat takten avsevärt i privatiseringen av offentligt finansierad verksamhet. Men andelen vård-, utbildnings- och omsorgsverksamhet som bedrivs av privata entreprenörer har ökat dramatiskt ända sedan början av 2000-talet. Kommunerna har ökat sina inköp av tjänster från privata entreprenörer från 20 526 miljoner kronor år 2001 till 38 102 miljoner kronor år 2007, alltså nästan en fördubbling på bara sex år. Ökningen för landstingen är inte fullt lika stor, men ändå avsevärd: från 11 436 miljoner kronor år 2001 till 17 997 miljoner kronor år 2007. Under 2008 bedrevs cirka 10 procent av all landstingsfinansierad vård av privata företag. Denna andel kommer dock att öka till följd av det så kallade vårdvalet som införs i hela landet från och med årsskiftet 2009/2010. Från och med den 1 januari 2009 gäller också den så kallade lagen om valfrihetssystem som syftar till att öka privatiseringarna inom äldreomsorgen.

En ofta förbisedd konsekvens av denna snabba omvandling av den offentligt finansierade välfärden är att den personal som går från att vara offentliganställd till att bli privatanställd får helt andra villkor för sin anställning. När en offentlig verksamhet tas över av ett privat företag ersätts personalens meddelarfrihet och skyddet mot efterforskning och repressalier med en långtgående tystnadsplikt. Privatanställda har lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare och brott mot lojalitetsplikten kan utgöra saklig grund för uppsägning. Ur de anställdas synvinkel är detta ett stort och växande problem. I dag är mer än en fjärdedel av Kommunals medlemmar privatanställda och saknar därmed det

## Fel! Okänt namn på

skydd meddelarfriheten ger, trots att de arbetar med samma arbetsuppgifter som de tidigare haft som offentliganställda.

Tidningen Kommunalarbetaren har avslöjat ett antal fall där anställda som flyttats från kommunal till privat regi genom upphandling tvingats skriva under kontrakt om tystnadsplikt. Bland annat berättade tidningen under 2008 att de anställda på ISS Care som städar på uppdrag av Vilhelmina kommun har inskrivet i sitt kontrakt att man kan mista jobbet, få straff i form av fängelse, böter eller skadestånd om man bryter mot tystnadsplikten. För en stor grupp anställda från både Kommunal, SKTF, Vårdförbundet, Lärarförbunden med flera innebär privatiseringarna ett betydligt hårdare klimat på arbetsplatsen.

Under 2008 uppmärksammades också ett fall där en undersköterska i Lerum blev avskedad när hon slog larm om missförhållandena på ett äldreboende. En undersköterska var upprörd över den underbemanning som rådde på Attendo Cares äldreboende Ekbacken i Lerum. Underbemanningen gjorde att de gamla kunde ramla i trappor, men ingen hade tid att hjälpa dem upp, och att flera larm gick samtidigt utan att någon i personalen hann hjälpa de boende. Men Attendo Care reagerade inte trots att hon rapporterade om missförhållandena. Till slut skrev hon ett mejl till Lerums kommun för att informera om situationen. Påföljden blev att hon blev uppsagd av personliga skäl från Ekbackens äldreboende. Motivet var att undersköterskan hade varit illojal mot företaget.

Inskränkningen av meddelarfriheten för de alltför privata anställda i offentligfinansierad verksamhet innebär också ett demokratiskt underskott: Mediernas och allmänhetens möjligheter att få insyn i hur skattepengar används och hur väl sociala rättigheter som utbildning, vård och omsorg tillgodoses blir oavbrutet sämre i takt med allt fler privatiseringar. Det är en allvarlig utveckling som måste brytas. Medborgarna har rätt att ställa krav på full genomskinlighet i gemensamt finansierade verksamheter, och de anställdas civilkurage och ansvarskänsla för de många gånger livsviktiga arbeten de utför ska inte kunna kväsa av företagsekonomiska hänsyn.

Det förekommer att kommuner och landsting beslutar om ett visst skydd för personalens meddelarfrihet hos privata entreprenörer som villkor för upphandlingen. Avtalen ser dock olika ut i olika delar av landet, och på de flesta håll saknas sådana krav; i december 2007 hade endast fem av landets 20 landsting någon form av meddelarskydd för privata anställda i offentligfinansierad verksamhet. Det är ur både arbetsrättslig och medborgerlig synvinkel ohållbart att personalens möjlighet att utan risk för repressalier berätta om missförhållanden i skattefinansierade välfärdsverksamheter ser helt olika ut i olika delar av landet.

Bristen på en enhetlig nationell lagstiftning om meddelarskydd har också lett till att det inom en och samma kommun eller landsting kan gälla flera parallella regelverk. I Stockholms stad har exempelvis anställda inom vård, omsorg och utbildningsverksamhet tre olika regelverk. De som är kommunanställda har full meddelarfrihet. Anställda i privata skolor och förskolor, anställda i hemtjänstföretag som omfattas av kundval, anställda i verksamhet som knoppas av utan upphandling och anställda hos privata entreprenörer

med redan skrivna avtal har ingen meddelarfrihet alls. Och någonstans mittemellan kommer anställda vars verksamheter upphandlas framöver att befinna sig, eftersom Stockholms stad kommer att skriva in viss meddelarfrihet i upphandlingsavtalen framöver. Men ett antal uppgifter kommer att undantas från meddelarfriheten jämfört med vad som gäller för kommunalanställda, med hänvisning till aktiebolagslagen och anställdas lojalitetsplikt gentemot privata arbetsgivare. De anställda har helt olika grad av meddelarfrihet i identiska verksamheter i en och samma kommun beroende på huvudman och när och hur en privat entreprenör tagit över verksamheten.

Vid sidan av det uppenbart orimliga i att olika grad av meddelarfrihet gäller i olika delar av landet och inom olika typer av privat verksamhet är det dessutom oklart vilken juridisk hållbarhet lokalt tecknade avtal om meddelarfrihet och efterforskningsförbud har. I januari 2008 lade Region Skåne fram ett förslag om krav på meddelarfrihet för personal i upphandlad vård som kritiserades av regionens egna jurister. Juristerna menade att det inte spelar någon roll vad Region Skåne ställer för krav, eftersom det grundläggande kravet på att privatanställda ska vara lojala mot sin arbetsgivare kvarstår. I en tvist i Arbetsdomstolen skulle därmed sannolikt det företag som straffar anställda som uttalar sig på ett sätt som exempelvis kan skada företagets konkurrenskraft vinna.

Vänsterpartiet har länge krävt en enhetlig lagstiftning som säkerställer samma regler för personalens meddelarfrihet och skydd mot efterforskning och repressalier i alla verksamheter som drivs med skattemedel, oavsett om driften är offentlig eller privat. Avgränsningen mot vad som måste anses som företagshemligheter måste noggrant bedömas och regleras i denna lag, så att det utrymme för godtycke som i dag finns för arbetsgivaren att själv bestämma vad som är en sådan hemlighet täpps till.

Mot bakgrund av det som anförs måste skyddet för meddelarfrihet i offentligfinansierad verksamhet i privat regi regleras i lag och bygga på principen att denna så långt som möjligt ska vara densamma som för offentliganställda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## Meddelarfrihet även för anställda i privata företag

Syftet med meddelarfriheten är bland annat att anställda, utan risk för repressalier, ska kunna kontakta medier och berätta om såväl missförhållanden på arbetsplatsen som misstankar om oegentligheter och brottslig verksamhet. När det gäller privata företag är denna möjlighet starkt begränsad eller obefintlig. Arbetsgivaren kan hänvisa till lagen om företagshemligheter, och den anställde riskerar att mista sitt arbete utan möjligheter till kompensation eller ersättning.

Vi behöver därför en förstärkning av det lagliga skyddet för yttrandefriheten på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara i verksamhet som är offent-

**Fel! Okänt namn på**

ligt finansierad. En utredning bör ges i uppdrag att även utreda förutsättningarna för anställda i helt privat regi att få utöva sina grundlagsskyddade rättigheter. Även här torde lagstiftningen kunna kompletteras med regler för vad som ska anses som företagshemligheter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## Lagen om anställningsskydd

### Slopad undantagsrätt i 22 §

Möjligheterna för arbetsgivare att godtyckligt göra sig av med anställda har ökat genom den ändring i lagen om anställningsskydd som genomfördes 2001 av de borgerliga partierna och Miljöpartiet. Det blev då möjligt för arbetsgivare med färre än tio anställda att ensidigt undanta två anställda från lagturordningslistan vid uppsägningar. Arbetsgivaren behöver inte visa på saklig grund för dessa undantag. De kan inte heller prövas rättsligt. Anställda i små företag har därmed ett sämre rättsligt skydd än anställda i större företag.

Rapporten ”Sist in – först ut? En utvärdering av undantagsregeln” (2008) från IFAU visar att undantagsregeln har haft begränsad effekt. Den har inte lett till fler nyanställningar i små företag. Om IFAU:s utvärdering är korrekt på den punkten har ett av huvudargumenten för reformen fallit. Den effekt rapportförfattarna däremot har funnit är ökade avgångar bland personer mellan 55 och 64 år. Ökningen är dock inte dramatisk enligt IFAU.

En orsak till att regeln har fått begränsat genomslag är enligt rapportförfattarna att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att frångå huvudprincipen vid uppsägning genom lokala överenskommelser med facket om turordningslistor. Rapportförfattarna menar också att det ökade antalet visstidsanställningar har minskat behovet av undantag från turordningsreglerna.

Även om inga dramatiska konsekvenser av undantagsregeln har kunnat beläggas, har den stor betydelse för de individer som drabbas. Det är principiellt orimligt att anställda i små företag ska ha ett sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare. Antalet småföretag växer snabbt. Det är viktigt att dessa företag har goda villkor och möjligheter att växa och anställa fler. Sämre anställningstrygghet ska dock inte ses som en legitim konkurrensfördel för små företag. I en framtid där brist på arbetskraft riskerar att uppstå kan sådan lagstiftning knappast heller antas öka de små företagens attraktivitet som arbetsgivare. Möjligheten till undantag i 22 § LAS ska därför slopas. Detta bör riksdagen besluta.

## Stärkt skydd för arbetstagare i 39 §

Uppsägningar och avskedanden med hänvisning till personliga skäl eller bristande lojalitet har ökat på ett oroväckande sätt på senare år. En anställd som sägs upp på grund av sådana skäl kan visserligen få sitt fall prövat i Arbetsdomstolen. Men även om arbetsgivaren fälls har den anställde inte rätt att få tillbaka sin anställning. Bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd ger i stället utrymme för arbetsgivaren att betala ett relativt lågt skadestånd till den felaktigt avskedade eller uppsagde anställde.

Denna ordning gör det tämligen riskfritt att göra sig av med en obekvämt anställd på osakliga grunder. Utköpsrätten fungerar i praktiken också som en varningssignal för andra anställda att det är riskabelt att uttala kritik eller utöva sitt fackliga förtroendemannaskap på arbetsplatsen. För den anställde som sagts upp eller avskedats kan det bli svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter en process där han eller hon utpekats som "besvärlig" även om det i lagens mening är arbetsgivaren som gjort fel.

I exempelvis Norge är det i dag möjligt för den avskedade/upsagde att av motsvarigheten till Arbetsdomstolen tilldömas rätten till återanställning på sitt gamla arbete som ett alternativ till skadestånd. Grundprincipen är att det är den avskedade/upsagde som själv måste avgöra om han eller hon önskar få sin anställning tillbaka. Ingen ska alltså kunna tvingas att gå tillbaka till en arbetsplats där man inte anser sig vilja eller kunna arbeta vidare. Vänsterpartiet anser att en sådan möjlighet också bör finnas i den svenska lagstiftningen.

Bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd bör därför kompletteras så att den felaktigt uppsagde/avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör också höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade/upsagde inte vill återgå till sin anställning. För att skapa rättvisa i sanktionssystemet bör dessutom en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 29 september 2009

*Josefin Brink (v)*

*Marianne Berg (v)*

*Egon Frid (v)*

*LiseLotte Olsson (v)*

*Torbjörn Björlund (v)*

*Kalle Larsson (v)*