

”Bara vi har  
tydliga regler så...”

*– yttrandefrihet och meddelarfrihet för statligt anställda*

## *Förkortningar*

---

RF – Regeringsformen

TF – Tryckfrihetsförordningen

YGL – Yttrandefrihetsgrundlagen

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn är en resurs för parternas lokala utvecklingsarbete. Myndigheter kan få ekonomiskt stöd till egna utvecklingsprojekt eller ta del av det utvecklingsarbete som Utvecklingsrådet bedriver i egen regi.

Utvecklingsrådet är en ideell förening. Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna inom staten, OFR, SACO-S och SEKO, är medlemmar i föreningen. Parterna har en aktiv roll i verksamheten och bemannar både rådets styrelse och styrgrupper för det centrala utvecklingsarbetet.

Layout & Illustrationer: Pinor Art Illustration, [www.pinor.se](http://www.pinor.se)

Tryck: Printab, 2002

ISBN: 91-973538-9-2



Miljömärkt trycksak, licensnummer 341 333.  
Växjö Offset 2002

# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Förord</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>1. Öppenhet på statliga arbetsplatser</b> .....                       | <b>4</b>  |
| <b>2. Offentlighetsprincipen</b> .....                                   | <b>5</b>  |
| Vad innebär offentlighetsprincipen?.....                                 | 5         |
| Har offentlighetsprincipen några begränsningar?.....                     | 6         |
| Vad är en allmän handling?.....  | 6         |
| <b>3. Yttrande- och meddelarfriheten</b> .....                           | <b>8</b>  |
| Vad innebär yttrandefriheten?.....                                       | 8         |
| Vad innebär meddelarfriheten?.....                                       | 9         |
| Finns det några inskränkningar i våra friheter?.....                     | 10        |
| Hur kan man sammanfatta vad som gäller?.....                             | 11        |
| <b>4. JO-uttalanden</b> .....  | <b>13</b> |
| Har JO gjort några uttalanden<br>om yttrande- och meddelarfriheten?..... | 13        |
| Hur kan man sammanfatta uttalandena?.....                                | 18        |
| <b>5. Lojalitet i anställningsförhållandet</b> .....                     | <b>19</b> |
| Vad innebär lojalitet i anställningsförhållandet?.....                   | 19        |
| Får man kritisera arbetsgivaren?.....                                    | 19        |
| Är det någon skillnad mellan offentlig<br>och privat anställning?.....   | 22        |
| <b>6. AD-domar om lojalitet</b> .....                                    | <b>23</b> |
| Exempel på AD-domar.....   | 24        |
| Hur kan man sammanfatta AD:s tolkningar?.....                            | 36        |
| <b>7. Här kan du ta reda på mer...</b> .....                             | <b>37</b> |

# Förord

*”Bara vi har tydliga regler så ...”*

Det talas mycket om behovet av öppenhet i den offentliga verksamheten. Medborgarna har rätt till insyn och de anställda har en lagfäst yttrande- och meddelarfrihet. Dessa förhållanden innebär att den offentliga verksamheten i viktiga avseenden skiljer sig från den privata. Samtidigt har offentliga arbetsgivare lika väl som privata behov av lojala medarbetare och av att deras handlande inte skadar den egna verksamheten. Detta kan, både juridiskt och i praxis, innebära en viss spänning mellan öppenheten och kraven på lojalitet.

Syftet med denna skrift är att kortfattat göra det tydligt vilka regler som gäller för öppenhet på statliga arbetsplatser. Det handlar bland annat om informationsfrihet, yttrandefrihet och angränsande frågor. Rättsfall och JO-uttalanden refereras för att ge arbetsgivare och anställda insikt i hur reglerna kan tillämpas.

Formella regler är inte allt. De anger i bästa fall gränserna för vad som är tillåtet och vad som inte är tillåtet. Skriften syftar till att klargöra stommen i regelverket. Vi hoppas att statliga arbetsgivare och anställda kan använda den som ett stöd för en dialog om förhållningssätt på den egna arbetsplatsen i dessa ofta svåra frågor.

Skriften har tagits fram av parterna på den statliga arbetsmarknaden, genom Utvecklingsrådet för den statliga sek-

torn. Detta har skett inom ramen för utvecklingsområdet *Öppenhet på statliga arbetsplatser*. Utgångspunkten är att det alltid är positivt att sträva efter öppenhet i en organisation, eftersom det bidrar till bättre beslutsunderlag, effektivare verksamhet, nya former för samverkan, ökad arbetsglädje och en positiv relation till uppdragsgivare och medborgare.

I denna skrift fokuseras myndigheternas öppenhet i förhållande till omvärlden och de rättigheter och skyldigheter som gäller för statligt anställda. Ett särskild tack vill styrgruppen rikta till den partsgemensamma juristgrupp som har granskat och bearbetat texten.



Per Stengård

*Styrgruppens ordförande*



Anders Andersson

*Arbetsgivarverket*



Anneli Hoffstedt

*Arbetsgivarverket*



Anette Bister

*OFR*



Hans Bylund

*SACO-S*



Roal Nilssen

*SEKO*



Frida Winnerstig

*Projektledare*

# 1. Öppenhet på statliga arbetsplatser

Utgångspunkten för utvecklingsområdet **Öppenhet på statliga arbetsplatser** är att det alltid är positivt att sträva efter ökad öppenhet och dialog i en verksamhet.

Allmänt kan sägas att öppenhet och dialog ger:

- ökad arbetsglädje
- bättre beslutsunderlag, dvs. ökad effektivitet
- fler utvecklande idéer, alltså större utvecklingsmöjligheter
- en positiv yttre bild, vilket leder till bättre rekryteringspotential
- förutsättning för yttre öppenhet, alltså demokrati.

Parternas utgångspunkt är att det är en gemensam angelägenhet att öka öppenheten och att inre öppenhet främjar organisationers effektivitet, utvecklingspotential och attraktionskraft på arbetsmarknaden. För samhället i stort är dessutom inre öppenhet en förutsättning för yttre öppenhet och demokrati.



## 2. Offentlighetsprincipen

### *Vad innebär offentlighetsprincipen?*

För den offentliga förvaltningen gäller den grundlagsfästa offentlighetsprincipen, som innebär att allmänheten och massmedia har rätt till insyn i förvaltningens verksamhet.

Offentlighetsprincipen kommer till uttryck i reglerna om

- allmänna handlingars offentlighet
- den yttrandefrihet som alla har
- meddelarfriheten
- förhandlingsoffentligheten.

Reglerna om *allmänna handlingars offentlighet* innebär att vem som helst i princip får ta del av sådana handlingar som har kommit in till en myndighet eller upprättats där.

Bestämmelserna om *yttrandefrihet* ger de offentligt anställda arbetstagarna en principiell rätt att berättat vad de vet för utomstående.

*Meddelarfriheten* innebär att arbetstagarna i många fall även kan lämna sådana uppgifter till massmedia som i förhållande till andra mottagare omfattas av tystnadsplikt.



*Förhandlingsoffentligheten* innebär att allmänheten och massmedierna i regel får närvara vid rättegångar och vid de beslutande politiska organens sammanträden.

### ***Har offentlighetsprincipen några begränsningar?***

Förutsättningarna för att begränsa offentlighetsprincipen finns i grundlagarna. I princip gäller att offentlighetsprincipen bara får begränsas genom lag. Offentlighetsprincipen begränsas av de bestämmelser om tystnadsplikt i det allmännas verksamhet och om förbud att lämna ut allmänna handlingar som finns i **sekretesslagen**. Bestämmelserna gäller bland annat sekretess med hänsyn till rikets säkerhet och centrala finanspolitik, en myndighets verksamhet för kontroll, intresset att förebygga eller beivra brott, det allmännas ekonomiska intresse och skyddet för en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden.

Sekretesslagen bygger på grundtanken att behovet att sekretesskydda en uppgift är detsamma vare sig den är dokumenterad i en allmän handling eller inte. Enligt lagen är det därför förbjudet att röja en uppgift vare sig det sker muntligen, genom att en allmän handling lämnas ut eller på något annat sätt. I lagen anges alltså de fall då offentligt anställda har tystnadsplikt i fråga om uppgifter de fått i tjänsten.

### ***Vad är en allmän handling?***

Med handling menas både en framställning i skrift, bild eller en upptagning som kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas endast med något tekniskt hjälpmedel. Det framgår av 2 kap. 3 § första stycket tryckfrihetsförord-



ningen (TF). En handling är enligt TF inte bara papper med skrift utan också andra föremål som innehåller information av något slag, t.ex. kartor, ritningar, bandinspelningar och upptagningar för databehandling.

En handling är allmän om den förvaras hos en myndighet och anses ha kommit in till myndigheten eller upprättats där. Handlingen har kommit in till myndigheten när den har anlänt till myndigheten eller tagits emot av någon behörig person, t.ex. registratorn eller den som är föredragande i det aktuella ärendet.

I TF finns det flera regler om när en handling anses upprättad hos en myndighet. Principen är den att en handling som tillkommer hos en myndighet blir allmän när den har expedierats. En handling som inte har expedierats anses upprättad när det ärende den hör till är slutbehandlat hos myndigheten. Om handlingen inte hör till något bestämt ärende, anses den upprättad när den har justerats eller färdigställts på något annat sätt (2 kap. 7 § första stycket TF). Det finns också i bestämmelsen särskilda bestämmelser beträffande bl.a. diaries, register och protokoll.

Som allmän handling räknas inte utkast, arbetspapper eller koncept till beslut, och inte heller minnesanteckningar i ärenden, om de inte har tagits om hand för arkivering. Det framgår av 2 kap. 9 § TF.

### 3. Yttrande- och meddelarfriheten

#### *Vad innebär yttrandefriheten?*

Varje medborgare är tillförsäkrad yttrandefrihet gentemot det allmänna (2 kap. 1 § regeringsformen [RF]). Med yttrandefrihet menas frihet att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Medborgarna har också enligt samma paragraf informationsfrihet, mötesfrihet, demonstrationsfrihet, föreningsfrihet och religionsfrihet.



Yttrandefriheten gäller alltså gentemot det allmänna. Med det allmänna förstås den offentliga verksamhet som äger rum i staten, kommunerna och landstingen.

Yttrandefriheten gäller bara i förhållande till det allmänna, t.ex. domstolar och andra myndigheter, men inte mellan enskilda. Den kan inte åberopas mot en privat arbetsgivare.

När det gäller tryckfriheten och friheten att muntligen yttra sig i radio, TV, film, video m.m. finns det närmare bestämmelser i TF och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). Bestämmelserna ska tillämpas av det allmänna i förhållande till enskilda och gäller alltså också för dig som är anställd i staten. Som statsanställd har du alltså även rätt att yttra dig i tryckt skrift, t.ex. genom insändare i tidningar eller artiklar och också uttala dig i radio, TV och andra media enligt 1 kap. 1 § i TF och YGL.

### ***Vad innebär meddelarfriheten?***

Med meddelarfrihet menas frihet att till representanter för massmedia lämna uppgifter för publicering i en tryckt skrift eller i andra media. Uppgifter kan lämnas till nyhetsbyråer, tidningsredaktioner, utgivare, författare och andra upphovsmän (1 kap. 1 § TF och 1 kap. 2 § YGL). Du som är statligt anställd har också enligt dessa bestämmelser frihet att anskaffa uppgifter och lämna dem för publicering. Den person som lämnar uppgifter har också rätt att vara anonym (3 kap. 1 § TF och 2 kap. 1 § YGL) och behöver inte avslöja sin identitet. Huvudregeln är att det är förbjudet för den som arbetar med en utgivning eller liknande att avslöja vem som har författat eller står bakom ett meddelande (3 kap. 5 § TF och 2 kap. 5 § YGL). En myndighet får inte heller efterforska författaren eller meddelaren.

### *Finns det några inskränkningar i våra friheter?*

Våra friheter får endast inskränkas genom lag och inte i kollektivavtal eller i enskilda anställningsavtal, t.ex. i form av "tystnadsplikt". I sekretesslagen, däremot, finns det exempel på tystnadsplikter som den anställde måste iaktta och som begränsar yttrandefriheten.

Meddelarfriheten innebär att den anställde muntligen kan lämna uppgifter, i princip även sekretessbelagda uppgifter, till representanter för massmedia om syftet är att de ska publiceras i media. Man får dock aldrig rent fysiskt lämna ut en handling som omfattas av sekretess. I 7 kap. 3 § TF begränsas meddelarfriheten ytterligare. Bestämmelsen innebär i huvudsak att det inte är tillåtet att:

1. lämna uppgifter för publicering i en bok eller tidning, om uppgiftslämnaren därigenom gör sig skyldig till ett allvarligt brott mot rikets säkerhet,
2. oriktigt lämna ut en hemlig allmän handling för publicering om det sker uppsåtligen,
3. avsiktligt bryta mot sådan kvalificerad tystnadsplikt som anges i en särskild lag.

Den lag som åsyftas i punkt tre är sekretesslagen. I dess 16 kap. finns så kallade kvalificerade tystnadsplikter som har företräde framför meddelarfriheten. Som exempel på uppgifter som omfattas av kvalificerad tystnadsplikt kan nämnas uppgifter vars röjande kan antas sätta rikets säkerhet i fara eller annars skada landet allvarligt, uppgifter om omhändertagande, uppgifter vars röjande kan antas medföra fara för att någon utsätts för våld eller annat allvarligt men, uppgift om hemlig teleövervakning på grund av domstolsbeslut m.m.



### ***Hur kan man sammanfatta vad som gäller?***

Den som är statligt anställd har, liksom andra medborgare, yttrandefrihet enligt RF. Som anställd kan du alltså själv skriva artiklar, insändare i tidningar och också uttala dig i radio, TV och andra media i vilka frågor som helst, t.ex. frågor som rör din arbetsplats, så länge du inte utger dig för att vara företrädare för myndigheten ifråga. Rätten att yttra sig är dock begränsad genom reglerna i sekretesslagen. Man får alltså inte yttra sig om uppgifter som omfattas av sekretess.



Det som är speciellt för oss offentligt anställda är att vi även har meddelarfrihet. Friheten att meddela innebär att vi kan lämna uppgifter, i princip även sekretesskyddade sådana, till massmedia, författare och andra upphovsmän för publicering. Men även meddelarfriheten har sina begränsningar. Man får inte lämna ut uppgifter om det innebär allvarligt brott mot rikets säkerhet, lämna ut en hemlig handling om det sker uppsåtligen, eller bryta mot de så kallade kvalificerade tystnadsplikterna i 16 kap. sekretesslagen.



Den som använder sig av sin meddelarfrihet har rätt att vara anonym och myndigheten får inte ens försöka efterforska vem som har lämnat uppgifterna. Rätten att använda sig av meddelarfriheten innebär dock inte en skyldighet att omedelbart eller oförberedd svara på frågor t.ex. från massmedia.

## 4. JO-uttalanden

Var och en kan klaga hos Justitieombudsmannen (JO) om hon eller han anser sig själv eller någon annan felaktigt eller orättvist behandlad av en myndighet eller tjänsteman vid någon myndighet i den statliga eller kommunala sektorn.

Vanligast är att JO i sin tillsynsverksamhet gör kritiska, vägledande och/eller rådgivande uttalanden. Ett uttalande från JO är aldrig rättsligt bindande. JO kan dock väcka åtal mot en tjänsteman för tjänstefel eller något annat brott i tjänsten. Detta händer mycket sällan, men bara vetenskapen om att JO har denna möjlighet har stor betydelse.

### *Har JO gjort några uttalanden om yttrande- och meddelarfriheten?*

Det finns relativt många uttalanden av JO om yttrande- och meddelarfrihet i den offentliga förvaltningen. De flesta avser dock kommunal verksamhet, men det finns även de som gäller statlig. Här ges några exempel – de två första berör yttrandefriheten och meddelarfriheten och det tredje efterforskningskyddet.

**JO har i ett uttalande (dnr 665-1986) kritiserat en länsstyrelse** för dess agerande i samband med att en arkitekt vid länsstyrelsen i tidningsinsändare riktat kritik mot kommunens byggnadsnämnd för hanteringen av ett byggnadsärende. Länsstyrelsen har i brev till byggnadsnämndens ordförande beklagat insändarna och skriver i brevet att



man för tjänstemannen framhållit det ytterst olämpliga i denna form av polemik. En privatperson begärde att JO skulle granska om länsstyrelsens agerande kunde anses stå i strid med reglerna om yttrandefrihet.

I sitt beslut anför JO att det framgår av 2 kap. 1 § RF att varje medborgare gentemot det allmänna är tillförsäkrad yttrandefrihet och redogör för vad denna omfattar. JO redogör också för meddelarfrihetens innebörd och anför bl.a. att man bara i vissa undantagsfall kan utkräva ansvar av den som endast medverkar som författare till en tidningsartikel. Dessa undantagsfall saknar dock aktualitet i detta ärende. I och för sig är en myndighet oförhindrad och ibland även skyldig att via pressen eller på något annat sätt föra fram sakuppgifter i syfte att bemöta eller dementera innehållet i en tidningsartikel, men något sådant var det inte fråga om i detta ärende. JO konstaterar att





gällande lag inte medger ingripanden av det slag som arbetstagaren blev föremål för med anledning av de publicerade insändarna. Länsstyrelsen gjorde alltså fel när de för arbetstagaren framhöll "det ytterst olämpliga i denna form av polemik" skriver JO.

**JO har i ett annat uttalande (dnr 190-1988)** konstaterat att det vid en myndighet råder en viss osäkerhet om yttrandefrihetens gränser i förhållande till myndighetens ledningsansvar. I en insändare i Expressen i januari 1987 skriver en anställd vid Riksförsäkringsverket (RFV), att han med anledning av ett par debattartiklar om etableringskontroll för tandläkare som han skrivit i Svenska Dagbladet utsatts för "ett pressande korsförhör" av verkets generaldirektör. Arbetstagaren var vid den tiden anställd vid RFV inom den enhet som handlade bl.a. etableringsfrågor för tandläkare. I två artiklar uttalade arbetstagaren kritik mot Gävleborgs läns landsting bl.a. för att landstinget enligt den anställde sökt "få död på en privat-etablering".

JO beslöt att hämta in yttrande från RFV med anledning av det inträffade. Efter att ha tagit del av detta anförde JO bl.a. att ett av de viktigaste syftena med den grundlags-



fästa yttrande- och tryckfriheten är att en fri kritik ska kunna föras fram mot vad som uppfattas som missförhållanden i samhället. I det sammanhanget pekar JO särskilt på reglerna om meddelarfriheten för offentliga funktionärer. JO anför att det allmänt kan sägas att alla åtgärder från arbetsledningens sida måste präglas av respekt för det grundläggande värde som yttrandefriheten utgör i vårt samhälle. Men det innebär inte att arbetsledningen måste förhålla sig passiv till de uttalanden som görs i kraft av yttrandefriheten. Arbetsledningen kan själv bemöta uppgifterna t.ex. genom egna uttalanden i massmedierna.

Diskussionerna mellan arbetstagaren och verksledningen om artiklarna har inte gällt de åsikter som han framfört, utan väsentligen rört frågan om läsaren kunnat få intrycket att arbetstagaren uttalat sig på myndighetens vägnar. JO konstaterar för egen del att den anställde i en av artiklarna uttalat sig

på ett sätt som kunnat ge läsaren intrycket att han i vart fall företrädde den enhet vid RFV som handlade etableringsfrågor. JO uttalade att det inte finns anledning att kri-



tisera verksledningen för att den påtalat detta för arbetstagen. Vidare uttalar JO att det som förekommit tyder på att det råder viss osäkerhet inom verket om yttrandefrihetens gränser i förhållande till verkets ledningsansvar. Enligt JO finns det anledning till fortsatt diskussion inom verket om detta.

**På uppdrag av JO väcktes åtal** mot en chef vid en myndighet (dnr 610-1996), och tingsrätten dömde denne till dagsböter för brott mot efterforskningsförbudet.

JO ansåg att chefen vid en mindre statlig myndighet genom brev och telefonsamtal med en anställd i december 1995 efterforskat vem eller vilka personer som lämnat uppgifter om myndighetens omorganisation till redaktionen för ett radioprogram.

Tingsrätten menade att då chefen hade vidtagit åtgärder för att få reda på vem som varit uppgiftslämnare, d.v.s. i lagens mening efterforskat uppgiftslämnaren, ska han anses som gärningsman. Eftersom chefen erkänt att syftet med hans åtgärder var att klarlägga vem som lämnat uppgifterna om myndighetens omorganisation till media har han således uppsåtligt brutit mot efterforskningsförbudet. Tingsrätten ansåg också att även om chefens syfte endast varit att få kontakt med uppgiftslämnaren för att rätta felaktiga sakuppgifter, är hans förfarande att bedöma som brottsligt.

Målet överklagades till hovrätten, som ändrade tingsrättens domslut endast på det sättet att antalet dagsböter sänktes. Högsta domstolen beslutade den 8 december 1999 att inte ge prövningstillstånd.

### ***Hur kan man sammanfatta uttalandena?***

När det gäller yttrandefriheten pekar JO på betydelsen av regeringsformens lydelse: *"Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor."*



Av JO-exemplen framgår att gränserna för vad du får uttrycka är tämligen vidsträckta, så länge du är tydlig med att du inte uttalar dig som företrädare för myndigheten – så tydligt att ingen rimligen kan uppfatta det som så. Myndigheten har inte rätt att ingripa mot att du använder dig av din yttrandefrihet. Myndigheten får inte heller ens försöka ta reda på vem som har lämnat en uppgift till media. JO har tydligt visat att oavsett anledningen till att en arbetsgivare vill ta reda på "vem som har läckt", är detta beteende inte acceptabelt och t.o.m. straffbart.

## 5. Lojalitet i anställningsförhållandet

Arbetsgivarens krav på lojalitet i anställningen kan i vissa fall uppfattas kollidera med statsanställdas rätt till yttrandefrihet och meddelarfrihet.

### *Vad innebär lojalitet i anställningsförhållandet?*

Varje anställningsavtal innebär en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren även om den inte är uttryckt skriftligen.

Lojalitet i anställningsförhållandet innebär enkelt uttryckt att en arbetstagar:

- ska utföra de arbetsuppgifter som hon eller han är anställd för att utföra
- ska följa den arbetsledning och de föreskrifter som arbetsgivaren ger
- inte ska skada sin arbetsgivare genom att begå brottsliga gärningar mot arbetsgivaren
- inte ska bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren
- inte ska utöva någon förtroendeskadlig bisyssla eller på något annat sätt skada sin arbetsgivare.

### *Får man kritisera arbetsgivaren?*

En arbetsgivare kan uppleva en arbetstagaras beteende som illojalt, medan arbetstagaren anser att det enbart är ett bra sätt att utföra sitt arbete på, t.ex. genom att påtala missförhållanden. Här kan en konflikt uppstå mellan bl.a.



yttrandefriheten och åtgärder som arbetsgivaren anser är nödvändiga att vidta för att verksamheten ska fungera enligt dennes intentioner. Vad är det då som gäller?



JO har i sina årsberättelser berört den offentliga arbetsgivarens rätt att begränsa arbetstagares rätt att uttala sig. JO menar att arbetsgivaren kan införa ordningsföreskrifter om vem som får uttala sig som företrädare för myndigheten i en viss fråga och även om vad som ska sägas. En arbetstagare, som i strid med dessa föreskrifter, uttalar sig som företrädare för myndigheten bryter alltså mot ordningsföreskriften. I egenskap av medborgare som nyttjar sin yttrandefrihet kan arbetstagaren alltid offentligt torgföra sin åsikt i frågan.

Yttrandefriheten och de andra friheterna enligt 2 kap. 1 § RF kan dock inte utföras vid vilken tidpunkt som helst som den enskilde väljer. 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 (JO 1993/94 s. 492).

Det är viktigt att vara noga med att skilja på att ge intryck av att uttala sig som företrädare för myndigheten och att

som medborgare uttrycka sina personliga uppfattningar. Denna personliga uppfattning får dock inte färga av sig på eller påverka den objektiva information som ska lämnas från myndigheten till allmänheten (JO dnr 1867-1997). JO menar alltså att det är *"en självklarhet att om en offentlig-anställd har en från sin arbetsgivare avvikande uppfattning, som han i kraft av sin yttrandefrihet ger uttryck för, måste han ändå i sin tjänsteutövning följa arbetsgivarens beslut och andra direktiv. På så sätt är han skyldig att vara lojal mot arbetsgivaren."* (JO 1993/94 s. 498). Samtidigt



menar JO att arbetsgivaren inte får kritisera en arbetstagare som använder sin yttrandefrihet för att vara illojal. Det arbetstagaren säger får inte *"påverka bedömningen av hans vilja att fullgöra sina arbetsuppgifter och i förlängningen hans fortsatta anställning"* (JO 1993/94 s. 498).

### ***Är det någon skillnad mellan offentlig och privat anställning?***

Rättsläget när det gäller lojalitetsplikten skiljer sig väsentligt mellan privat och statligt anställda. AD har intagit en principiell ståndpunkt som utgår från syftet med kritiken – se även kapitel 6. Offentlig kritik som syftar till att förbättra verksamheten kan accepteras i större utsträckning än sådan kritik som framförs för att skada. Om en privatanställd arbetstagare för fram kritik i syfte att skada sin arbetsgivare, så kan arbetsgivaren agera arbetsrättsligt och t.o.m. ha rätt att säga upp personen i fråga. För den offentliga arbetsgivaren är detta mer komplicerat, eftersom kritiken sällan kan anses medföra sådan skada att den ger arbetsgivaren rätt att agera arbetsrättsligt. Dessutom kan en statsanställd arbetstagare som kritiserar sin myndighet åberopa sin yttrandefrihet gentemot det allmänna.

Är yttrandefriheten för dig som är statligt anställd överordnad lojalitetsplikten? Frågan är inte alldeles lätt att besvara, men för att göra det tydligare var gränsen går mellan lojalt och illojalt beteende kan vi ta del av den praxis som utvecklats av Arbetsdomstolen. Denna praxis har visserligen utvecklats inom ramen för den privata sektorn, men domstolen för resonemang som har principiell betydelse.



## 6. AD-domar om lojalitet

AD har i en ofta citerad dom gjort följande uttalande som belyser kritikrätten och lojaliteten:

”Vid bedömningen av denna fråga måste utgångspunkten vara att arbetstägaren – och den fackliga organisationen – har en vidsträckt rätt att ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Detta följer redan av den medborgerliga yttrandefriheten, en av grundprinciperna för vårt samhällssystem. Rätten att kritisera är emellertid också en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat. En vidsträckt kritikrätt är vidare nödvändig för att en effektiv facklig verksamhet skall kunna bedrivas på arbetsplatsen. Självfallet har även arbetsgivaren en motsvarande rätt att kritisera arbetstägarna och facket. ... Naturligtvis finns det dock begränsningar i arbetstägarens rätt att framföra kritik. Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl.a. i vilken ställning arbetstägaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en arbetstägare har desto större krav på visad lojalitet får nämligen enligt domstolens mening en arbetsgivare anses ha rätt att ställa (jfr AD 1977 nr 223). Själva lojalitetskravet får anses vara inrymt i arbetstägarens anställningsavtal. När det gäller arbetstägare på högre befattningar inom ett företag får dessa således anses vara underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera åtgärder och beslut av företagsledningen. Denna begränsning gäller såväl i förhållande till lägre befattningshavare inom företaget som till personer utom företaget. En begränsning i kritikrätten av betydelse i detta mål ligger slutligen däri att kritiken inte får övergå i att en arbetstägare framför hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren.” (AD 1982 nr 110)

### *Exempel på AD-domar*

Nedan finner du sex korta referat av AD-domar. I de tre första fallen dömde AD till arbetsgivarens fördel och i de tre sista till arbetstagarnas fördel.

*Arbetsdomstolen 1982 nr 110*

### **Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) mot Järnbruksförbundet och Skandinaviska Oerlikon Svets AB**

**Saken:** Uppsägning

**Bakgrund:** Lennart innehade en befattning som chef för en av bolagets två produktgrupper. Han blev uppsagd p.g.a. personliga skäl.

**SIF:** Uppsägningen är inte sakligt grundad. Skadestånd yrkas.

**Arbetsgivarparterna:** Uppsägningen är sakligt grundad. Bolaget har inte längre något förtroende för Lennart.

**Domskäl:** AD finner att Lennart vid flera tillfällen har framfört allvarlig kritik mot företagsledningen och att han även uppmanat bolagets säljare att byta arbete. Han har också genom ett brev till bolaget framfört allvarliga hotelser mot företagsledningen. En arbetstagare har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Naturligtvis finns det dock begränsningar i denna rätt. Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl.a. i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren.

Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på lojalitet får nämligen en arbetsgivare anses ha rätt att ställa.

Lennart innehade en chefsbefattning. Han ingick t.o.m.



är 1979 i bolagets s.k. ledningsgrupp. Lennart hade alltså en relativt hög befattning inom företaget. Bolaget får därigenom anses ha haft rätt att ställa höga krav på Lennart i fråga om lojalitet. Lennart har handlat på ett sådant sätt mot bolaget att förutsättningar för fortsatt samarbete inte längre finns mellan företagsledningen och honom. Saklig grund för uppsägning föreligger.

**Domslut:** SIFs yrkanden avslås. SIF fick betala rättegångskostnaderna. Domen var enhällig. *Ur Lag & Avtal Nr 7/82*



*Arbetsdomstolen 1986 nr 95*

**Hotell- och Restauranganställdas Förbund mot Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Nya Stadt i Karlshamn AB**

**Saken:** Uppsägning m.m.

**Bakgrund:** Stig och Lars, som är medlemmar i förbundet, har sedan 1977 arbetat som nattportier respektive receptionist vid Stadshotellet i Karlshamn. I augusti 1985 anmälde de hotellet till länsstyrelsen i Blekinge län och begärde att länsstyrelsen skulle ifrågasätta utskänkingsrättigheterna på hotellet och dessutom genomföra en ekonomisk revision vid företaget. Bakgrunden till anmälan var enligt de två arbetstagarna att allvarliga missförhållanden rådde vid företaget. I december 1985 sade arbetsgivaren upp Stig och Lars på grund av personliga förhållanden.

**Förbundet:** Saklig grund för uppsägningarna har inte funnits. Förbundet yrkar att uppsägningarna ogiltigförklaras och att Stig och Lars får skadestånd.

**Arbetsgivarparterna:** Yrkandena bestrids. Orsaken till uppsägningarna är dels samarbetssvårigheter, dels arbetstagarnas anmälan till länsstyrelsen som enbart syftat till att skada bolaget.

**Domskäl:** Utredningen visar till en början att det funnits samarbetssvårigheter mellan arbetsgivaren och Stig och Lars.

När det gäller anmälan till länsstyrelsen påpekar domstolen att utgångspunkten måste vara att en arbetstagare är oförhindrad att hos myndigheter påtala missförhållanden som råder på arbetsplatsen. En anmälan kan dock ske under sådana förhållanden eller på sådant sätt att arbets-

tagaren åsidosätter den lojalitet han är skyldig att visa arbetsgivaren. Allt beror på omständigheterna i det enskilda fallet.

Utredningen i målet visar att det huvudsakliga syftet med Stigs och Lars' anmälan var att söka skapa svårigheter för arbetsgivaren. Denne hade nämligen tänkt säga upp de två arbetstagarna till följd av en planerad omorganisation. AD finner att Stig och Lars genom sitt handlande visat allvarlig illojalitet och misstro mot bolaget. Detta i förening med samarbetsproblemen har givit arbetsgivaren rätt att säga upp dem från deras anställningar.

**Domslut:** AD avslår förbundets talan. Två ledamöter reserverade sig mot domen. *Ur Lag & Avtal Nr 7/86*



*Arbetsdomstolen 1988 nr 67*

## **Brage C mot Förvaltningsaktiebolaget Tegelbacken**

**Saken:** Skadestånd på grund av uppsägning

**Bakgrund:** Bolaget driver hotell Sheraton i Stockholm. Brage C hade arbetat som hovmästare vid hotellets restauranger sedan 1982. I mars 1985 sade bolaget upp honom på grund av misskötsamhet.

**Brage:** Uppsägningen var inte sakligt grundad. Han yrkar att bolaget förpliktas att betala allmänt skadestånd med 30 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 116 666 kr.

**Bolaget:** Yrkandena bestrids. Brage har både till arbetskamrater och andra gett spridning åt negativa uppgifter och omdömen om hotellet och hotellets ledning.

**Domskäl:** Bolaget har åberopat flera händelser som stöd för att uppsägningen var sakligt grundad. En del av händelserna ägde rum före uppsägningen, medan andra inträffade under uppsägningstiden. Den första frågan som AD måste ta ställning till är om även händelserna under uppsägningstiden kan vägas in i bedömningen av målet.

I tidigare domar har AD slagit fast att man i en tvist om en uppsägnings giltighet kan ta hänsyn till arbetstagarens uppträdande under uppsägningstiden. AD kommer fram till att övervägande skäl talar för att ett mål om skadestånd ska behandlas på samma sätt. Tvister om en uppsägnings giltighet och om skadestånd förekommer ofta parallellt.

När det gäller uppsägningen av Brage gör AD följande bedömning. En anställd är skyldig att vara lojal mot sin arbetsgivare. Brage har emellertid urskiljningslöst spritt uppgifter om prostitution och otillåten spritservering vid

hotellet. Dessa uppgifter har kunnat skada bolaget allvarligt. Brage har också mycket häftigt angripit bolagets personalpolitik och han har kraftigt förolämpat personer i hotellets ledning. Enligt AD har Brage inte kunnat ange något hållbart skäl till försvar för sitt handlande.

Det kan inte begäras att bolaget skulle ha behållit Brage som anställd. Uppsägningen var alltså sakligt grundad.

**Domslut:** AD avslår Brages talan. En ledamot reserverade sig mot domen. *Ur Lag & Avtal Nr 5/88*

*Arbetsdomstolen 1991 nr 106*

**Lars H mot staten genom kriminalvårdsstyrelsen**

**Saken:** En vårdare vid ett häkte blev omplacerad sedan han uttalat sig i en tidningsintervju om invandrarsfrågor. Var det tillåtet att omplacera honom?

**Bakgrund:** Lars har sedan 1976 arbetat som vårdare vid allmänna häktet i Stockholm. Han arbetade huvudsakligen som korridorvakt och i viss utsträckning som portvakt. Den 24 januari 1989 blev han omplacerad till att i huvudsak arbeta som promenadvakt.

**Lars:** Omplaceringen gjordes utan godtagbara skäl och är därför rättsstridig. Lars yrkar att beslutet upphävs samt allmänt och ekonomiskt skadestånd.

**Staten** bestrider talan.

**Domskäl:** Staten åberopar som skäl för omplaceringen att Lars i en tidningsintervju gett uttryck för en rasistisk åskådning och förklarat sig dela föreningens Bevara Sverige Svenskt (BSS) åsikter. Detta medförde att häktets anställda blev utpekade som rasister och utlänningshatare. Genom omplaceringen ville man värna om förtroendet för häktet.

Lars bestrider att han gett uttryck för rasistiska åsikter. Han avsåg bara att tala om sin inställning, nämligen att han var kritisk till den svenska invandrapolitiken. Enligt ADs mening har det inte visats att Lars skulle ha andra åsikter än dem han själv redogjort för. AD slår fast att Lars inte gått utöver sin grundlagfästa yttrandefrihet och inte heller yttrat något som kan bli straffbart som hets mot folkgrupp. Anstaltledningen har mot den här bakgrunden inte rätt att ingripa med någon åtgärd som har karaktären av bestraffning eller tillrättavisning.

Enligt kriminalvårdsstyrelsen var emellertid syftet med omplaceringen att förekomma att Lars skulle utsätta intagna av utländsk härkomst för särbehandling. Enligt AD har det inte visats något konkret stöd för att det fanns någon sådan risk. Anstaltledningen hade därför inte fog för sin åtgärd.

När det sedan gäller frågan om det varit rätt att omplacera honom för att bevara förtroendet för häktet, konsta-





terar AD att det i varje fall måste krävas att bedömningen bygger på faktiska och klarlagda förhållanden. Så var inte fallet här.

Slutsatsen blir att omplaceringen skett utan godtagbara skäl och att den strider mot lag och goda seder. Beslutet skall därmed förklaras vara ett brott mot kollektivavtalet. Lars skall få allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd motsvarande den inkomstförlust han gjort på grund av omplaceringen.

**Domslut:** AD förklarar att omplaceringen var ett brott mot kollektivavtalet. Staten skall till Lars betala 84 000 kr som ersättning för förlorad lön och 20 000 kr i allmänt skadestånd. Domen var enhällig. *Ur Lag & Avtal Nr 8/91*

*Arbetsdomstolen 1994 nr 79*

**Svenska pappersindustriarbetareförbundet mot Sveriges skogsindustriförbund och Södra Cell AB (Värö Bruk)**

**Saken:** Fanns det saklig grund för att säga upp en processoperatör för att han hade handlat illojalt mot bolaget?

**Bakgrund:** Kjell-Erik har arbetat vid Värö Bruk sedan det startade 1972. Han representerar vänsterpartiet i Varberg och är även ansvarig utgivare för vänsterpartiets arbetsplatstidning, Skiftaren, som ges ut vid bruket. Kjell-Erik avstängdes och sades upp från anställningen i augusti 1993.

**Pappers:** Uppsägningen skall ogiltighetsförklaras eftersom den saknar saklig grund. Förbundet yrkar att bolaget skall åläggas att betala en miljon kr i allmänt skadestånd till Kjell-Erik.

Pappers anser sig finna stöd för ståndpunkten att uppsägningen inte är sakligt grundad i tryckfrihetsförordningen, yttrandefrihetsgrundlagen, regeringsformen, kommunallagen och en ILO-konvention. Pappers menar också att ADs praxis när det gäller arbetstagares möjlighet att föra fram kritik mot missförhållanden på arbetsplatsen till myndigheter är felaktig.

**Arbetsgivarparterna** bestrider yrkandena och menar att bolaget hade saklig grund för uppsägningen. Kjell-Erik uppträdde vid flera tillfällen illojalt mot bolaget genom att kritisera det i säkerhets- och miljöfrågor och därigenom orsaka bolaget skada eller utsätta det för skaderisk.

**Domskäl:** AD finner till en början att det inte finns några regler i kollektivavtal, enskilda avtal eller ordningsregler vid bolaget som påverkar Kjell-Eriks tystnadsplikt eller kritikrätt.

Vid bedömningen av om det finns saklig grund för att säga upp Kjell-Erik utgår AD från vad som hittills har varit den förhärskande uppfattningen, nämligen att tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen inte reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på den privata marknaden.

I ett anställningsförhållande krävs det av arbetstagaren att han är lojal mot arbetsgivaren. Detta lojalitetskrav in-



går som ett led i anställningsavtalet. Även utan reglering i lag eller avtal finns det en tystnadsplikt som har sin grund i lojalitetsplikten. På arbetsmarknaden finns det enligt ADs praxis en i princip långtgående kritikrätt. Anställningsavtalet innebär inte något avgörande hinder mot att påtala missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet hos behörig myndighet. En anmälan kan dock ske på ett sådant sätt att arbetstagaren åsidosätter kravet på lojalitet. En utgångspunkt bör också vara att ett anställningsavtal i princip inte hindrar en arbetstagarare att delta i debatter i frågor av allmänt intresse och att även framföra uppfattningar som avviker från arbetsgivarens.

Efter en genomgång av vad bolaget har lagt Kjell-Erik till last finner AD att Kjell-Erik bröt mot sin tystnadsplikt när han i Skiftaren publicerade företagsinterna budgetuppgifter om kemikaliemängder. Vad han därutöver möjligen kan klandras för är att han flera år senare i ett yttrande till koncessionsnämnden för miljöskydd och i Skiftaren offentliggjorde företagsinterna uppgifter om framställning av cellulosa. Denna åtgärd framstår emellertid som försvarbar.

Vid en samlad bedömning finner AD att bolaget inte hade saklig grund för att säga upp Kjell-Erik. Bolaget avstängde dessutom honom utan skäl.

**Domslut:** AD ogiltigförklarar bolagets uppsägning av Kjell-Erik. Bolaget förpliktas att betala 70 000 kr i allmänt skadestånd till Kjell-Erik. En ledamot är skiljaktig.

*Ur Lag & Avtal Nr 6-7/94*

*Arbetsdomstolen 1997 nr 57*

## **Svenska kommunalarbetareförbundet mot Biltrafikens arbetsgivareförbund och Samariten Ambulans AB**

**Saken:** Var det rätt att säga upp några arbetstagare som offentligt kritiserat arbetsgivarens verksamhet?

**Bakgrund:** I början av 1990-talet blev det möjligt för privata bolag att på entreprenad utföra ambulansverksamhet i Stockholms län. I samband med detta inrättades Centrala avdelningen för Ambulanssjukvård och Katastrofmedicinsk planering (CAK), som bland annat skulle kontrollera entreprenörerna.

Samariten Ambulans AB (bolaget) driver verksamhet inom Stockholms län. Susanne, Dick och Peter arbetade där som ambulanssjukvårdare. De tyckte att det fanns allvarliga missförhållanden i verksamheten och framförde detta till CAK och till massmedia. De kritiserade bolagets vagnpark, kommunikationsutrustning, medicinska utrustning och personalens möjligheter att få kontakt med ansvariga inom bolaget. Bolaget sade upp dem.

**Förbundet** yrkar att bolaget skall betala 150 000 kronor i allmänt skadestånd till var och en av Susanne, Dick och Peter. Förbundet gör gällande att de tre uppsagda är ansvarstagande arbetstagare som reagerade mot allvarliga missförhållanden som de tyckte fanns i verksamheten. De vände sig till den behöriga tillsynsmyndigheten, CAK, och till tidningen Kommunalarbetaren för att åstadkomma förbättringar. Detta gjorde de först sedan de förgäves försökt få arbetsgivaren att rätta till missförhållandena.

**Bolaget** bestrider. Det fanns saklig grund för uppsägningarna. Det fanns inte några missförhållanden i bolagets



verksamhet. De tre arbetstagarna tog inte upp kritiken inom bolaget innan de vände sig till CAK och till medierna. Deras agerande förorsakade bolaget betydande skada i form av ekonomisk förlust, förlust av good-will och sämre möj-

ligheter att i framtiden få allmänhetens och myndigheters förtroende. De tre arbetstagarna handlade illojalt och överskred den rätt att kritisera arbetsgivaren som arbetstare har.

**Domskäl:** Det fanns inte skäl att kritisera bolagets vagnpark. När det gäller kommunikationsutrustningen bröt i vart fall inte bolaget mot CAKs krav på sådan utrustning. Det finns inte heller skäl att kritisera bolagets medicinska utrustning, även om vissa misstag begicks. Däremot anser domstolen att kritiken mot personalens möjligheter att få kontakt med ansvariga inom bolaget och det bemötande de fick var välgrundad. Bolaget var inte organiserat på ett sätt som motsvarade verksamhetens art och omfattning.

Arbetsdomstolen finner att den omständigheten att anmälan gjordes till CAK inte innebär saklig grund för uppsägning. Det är uppenbart att det inte fanns saklig grund att säga upp Peter. Han nämndes i en tidningsartikel, men gjorde inga uttalanden. Han hade bara lämnat några anteckningar till Susanne. Före uppsägningen gjorde han endast ett uttalande i ett TV-inslag. Det han sade då var riktigt även enligt bolagets sätt att se på saken.

Dick uttalade sig i Kommunalarbetaren om brister i ambulanser. Han kommenterade sedan i TV arbetsgivarens varning och uppsägning av honom. AD finner inte heller att den uppsägningen var sakligt grundad.

Susanne var mer aktiv. Det var hon som lämnade dagboken till Kommunalarbetaren. Hon uttalade sig i flera tidningsartiklar. Hon framförde allmän kritik mot ambulanssjukvård i privat regi. Efter uppsägningarna sade hon också att bolagets ledning inte är seriös. Inte heller uppsägningen av henne var sakligt grundad. Skadeståndet till henne skall dock sättas lägre än till de andra på grund av hennes eget agerande.

**Domslut:** Bolaget skall betala 60 000 kronor i skadestånd var till Dick och Peter och 30 000 kronor till Susanne.

Två ledamöter skiljaktiga.

*Ur Lag & Avtal Nr 6/97*

### ***Hur kan man sammanfatta AD:s tolkningar?***

De flesta fall som prövas i AD gäller uppsägning. AD bedömer bara de faktiska omständigheter som är styrkta. AD ställer sig frågan vad arbetstagaren åsyftat med sin åtgärd. Har arbetstagarens syfte varit att skada arbetsgivaren eller att rätta till ett missförhållande? Vid denna bedömning ser AD till det påtalade missförhållandet, hur omfattande detta är, hur stor arbetsplatsen är och om arbetstagaren har försökt komma tillrätta med problemet på annat sätt, exempelvis genom kontakter med arbetsgivaren. Kommer AD då till slutsatsen att syftet varit att skada arbetsgivaren bedömer man den faktiska skadans omfattning, se även kapitel 5.

## 7. Här kan du ta reda på mer...

### **JO – Justitieombudsmannen**

[www.jo.se](http://www.jo.se)

### **Justitiedepartementet**

*Offentlighet och sekretess hos det allmänna:*

[www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/offentlighet.pdf](http://www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/offentlighet.pdf)

finns även på engelska:

[www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/publicaccess.pdf](http://www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/publicaccess.pdf)

samt i en engelsk kortversion:

[www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/access.pdf](http://www.justitie.regeringen.se/pressinfo/pdf/access.pdf)

### **Länsstyrelsen i Västra Götalands län**

*Handbok för förvaltningsmyndigheter:*

[www.o.lst.se/forvaltningshandbok](http://www.o.lst.se/forvaltningshandbok)

### **Statens kvalitets- och kompetensråd**

[www.kkr.se](http://www.kkr.se)

har producerat ett basutbildningsprogram för dig i staten där du interaktivt kan lära dig mer om offentlighetsprincipen och sekretesslagen:

[www.forvaltningskunskap.nu](http://www.forvaltningskunskap.nu)

### **Öppna Sverige**

[www.oppnasverige.gov.se](http://www.oppnasverige.gov.se)

har gett ut ett informationsblad om offentlighetsprincipen samt ett om utlämnande av allmänna handlingar. Sök på Informationsmaterial.



## *Hos arbetsmarkandens parter* \_\_\_\_\_

### **Arbetsgivarverket**

www.arbetsgivarverket.se

Cirkulär om:

*Sekretess 1996:A15*

*Bisysslor 1996:A16*

*Avtalet samverkan för utveckling 1997:A9*

Sök på Publicerat/cikulär&avtal.

### **SEKO - Facket för service och kommunikation**

www.seko.se

*Yrkesetiska riktlinjer för SEKOs medlemmar inom svensk kriminalvård.*

www.seko.se/pdf/yrkesetiska.pdf





### **ST - Statstjänstemannaförbundet**

www.stmf.se

*Tala är guld! – Om tystnaden på jobbet*

www.stmf.se/o.o.i.s/850 - artikelnr 1067

### **Utvecklingsrådet för den statliga sektorn**

www.utvecklingsradet.se

*Det goda samtalet (januari 2001)*

Sök under rubriken:

Tidigare utvecklingsområden/Etik/Informationsblad.

### ***Litteraturförteckning***

---

**Axberger, Hans-Gunnar 1984:** *Tryckfrihetens gränser* (Stockholm: LiberFörlag).

**Bohlin, Alf 1988:** *Allmänna handlingar* (Stockholm: Juristförlaget).

**Bohlin, Alf 2001:** *Offentlighetsprincipen* [6., omarb. uppl.] (Stockholm: Norstedts juridik).

**Corell, Hans et al. 1992:** *Sekretesslagen* [3., omarb. uppl.] (Stockholm: Norstedts juridik/Allmänna förlaget).

**Eliason, Marianne & Regner, Göran 2001:** *Offentlighet och sekretess* [lagbokskommentar], i Sveriges rikets lag (Stockholm: Norstedts juridik).

**Holmberg, Erik & Ryman, Sven-Hugo 1991:** *Offentlighetsprincipen och myndigheterna* [14., omarb. uppl.] (Göteborg: Gothia).

**Holmberg, Erik & Stjernquist, Nils, 1980:** *Grundlagarna med tillhörande författningar* (Stockholm: Norstedts).

**Holstad, Sigvard 1990:** *Sekretess i allmän verksamhet: En vägledning till de grundläggande reglerna i tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen* (Stockholm: Allmänna förlaget).

**JK-beslut** (se sakregister hos JK).

**JO:s ämbetsberättelse** (se sakregister hos JO).

**Justitiedepartementet 1997:** *Offentlighetsprincipen och ADB* [ny uppl.] (Stockholm: Justitiedepartementet).

**Justitiedepartementet 1998:** *Offentlighet och sekretess hos det allmänna: information om sekretesslagstiftningen m.m.* (Stockholm: Justitiedepartementet).

**Justitiedepartementet 1993:** *Ytrandefrihetsgrundlagen* (Stockholm: Justitiedepartementet).

**Lillieroth, Lennart 2000:** *Sekretess! – Handbok om Sekretesslagstiftningen* [14. uppl.] (Stockholm: Bruun läromedel).

**Petrén, Gustaf & Ragnemalm, Hans 1980:** *Sveriges grundlagar och tillhörande författningar med förklaringar* [12., omarb. uppl.] (Stockholm: Inst. för offentlig och internationell rätt: LiberFörlag).

**Petrén, Gustaf 1978:** *Tryckfrihetslagstiftningen: Kortfattad vägledning* [6. uppl.] (Stockholm: Sv. Tidningsutgivareföreningen).

**Ragnemalm, Hans 1992:** *JO om offentlighetsprincipen* (Stockholm: Juristförlaget).

**Statskontoret 1995:** *Offentlighet & IT. Vägledning för den offentliga förvaltningen* [Statskontorets skriftserie nr. 1995:14] (Stockholm: Toppleदारforum/Statskontoret).

**Statskontoret 1999:** *Elektronisk post i förvaltningen – en rättslig översikt* [Statskontorets skriftserie nr. 1999:3] (Stockholm: Statskontoret).

**Strömberg, Håkan 1999:** *Handlingsoffentlighet och sekretess* [8., omarb. och utökade uppl.] (Lund: Studentlitteratur).

**Strömberg, Håkan 1999:** *Tryckfrihetsrätt och annan yttrandefrihetsrätt* [13., omarb. uppl.] (Lund: Studentlitteratur).

**Svenska Kommunförbundet 1998:** *Yttrandefrihet och lojalitet hos kommunala arbetstagare* (Stockholm: Kommentus Förlag).

