

Bilaga 2

Rättsanalys - Allmänt om yttrandefrihet och meddelarfrihet

Yttrandefrihet

Yttrandefriheten behandlas som en mänsklig rättighet i internationella rättsakter som Förenta Nationernas förklaring om de mänskliga rättigheterna och i Europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I Sverige framgår yttrandefriheten av grundlagarna och begreppet definieras i regeringsformen 2 kap 1 §:

Regeringsformen

2 kap 1 § ”Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad

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

.....

I fråga om tryckfriheten och motsvarande frihet att yttra sig i ljudradio, television och i vissa liknande överföringar, offentliga uppspelningar ur en databas samt filmer, videogram, ljudupptagningar och andra tekniska upptagningar gäller tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen”

Såsom framgår ovan är yttrandefriheten grundlagsreglerad. Yttrandefriheten kan inskränkas genom lag enligt 2 kap 20 – 24 §§ regeringsformen, för bland annat rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskildas anseende, privatlivets helgd eller för förebyggande och beivrande av brott. När det gäller rätten att yttra sig i radio, och TV regleras yttrandefriheten av yttrandefrihetsgrundlagen och i tryckt skrift av tryckfrihetsförordningen. Av offentlighets- och sekretesslagen framgår att det i vissa fall inte är tillåtet att lämna ut uppgifter.

Meddelarfrihet

Meddelarfriheten framgår av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

Meddelarfriheten innebär att var och en har rätt att med vissa undantag meddela och anskaffa uppgifter och underrättelser i vilket ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift eller i radio, TV, film, video och liknande.

Tryckfrihetsförordningen

1 kap 1 § ”Det skall ock stå envar fritt att, i alla de fall då ej annat är i denna förordning föreskrivet, meddela uppgifter och underrättelser i vad ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift till författare eller annan som är att anse som upphovsman till framställning i skriften, till skriftens utgivare eller, om för skriften finnes särskild redaktion, till denna eller till företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter”.

Yttrandefrihetsgrundlagen

1 kap 2 § ”Varje svensk medborgare är tillförsäkrad rätt att till författare och andra upphovsmän samt till utgivare, redaktioner, nyhetsbyråer och företag för

framställning av tekniska upptagningar lämna uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande i radioprogram och sådana upptagningar. Han har också rätt att anskaffa uppgifter i vilket ämne som helst för sådant uppgiftslämnande eller offentliggörande. I dessa rättigheter får inga andra begränsningar göras än de som följer av denna grundlag. Lag (1998:1439).”

Liksom för yttrandefriheten får meddelarfriheten begränsas av offentlighets- och sekretesslagen om det särskilt framgår i sistnämnda lag.

Förbudet mot efterforskning och Repressalieförbudet

En myndighet eller annat allmänt organ får inte efterforska vem som kan ha lämnat meddelande för publicering. Detta framgår av 3 kap 4 § tryckfrihetsförordningen. En motsvarande bestämmelse finns i 2 kap. 4 § yttrandefrihetsgrundlagen för radio och TV m m. Av nämnda bestämmelser framgår också att en myndighet inte får ingripa mot någon för att denne har brukat sin tryckfrihet – repressalieförbudet.

Tryckfrihetsförordningen

3 kap 4 § *”En myndighet eller ett annat allmänt organ får inte efterforska författaren till framställning som införts eller varit avsedd att införas i tryckt skrift, den som utgett eller avsett att utge framställning i sådan skrift eller den som lämnat meddelande enligt 1 kap. 1 § tredje stycket, i vidare mån än vad som erfordras för åtal eller annat ingripande mot honom som inte står i strid med denna förordning. Får efterforskning förekomma, ska den i 3 § angivna tystnadsplikten beaktas.*

Inte heller får en myndighet eller ett annat allmänt organ ingripa mot någon för att han eller hon i en tryckt skrift har brukat sin tryckfrihet eller medverkat till ett sådant bruk. Lag (2010:1347)”

De allvarligaste överträdelsena av repressalieförbudet är straffbara för samtliga offentliga arbetsgivare (staten, kommuner och landsting/regioner). De situationer som förbjuds är när en offentlig arbetsgivare avskedar, säger upp, utdelar disciplinvarning eller liknande åtgärd mot en anställd, om anledningen till åtgärden är att den anställde använt sin grundlagsskyddade yttrande- eller meddelarfrihet.

Motsvarande regler finns för kommunala företag, genom ändringar i offentlighets- och sekretesslagen.

Innebörden av meddelarfriheten är att den enskilde arbetstagaren utan risk för repressalier själv avgör om han eller hon vill förmedla en uppgift för publicering i media under förutsättning att det inte råder kvalificerad sekretess för uppgifterna. Exempel på kvalificerad sekretess är hälso- och sjukvårdssekretessen enligt 25 kap 18 § offentlighets- och sekretesslagen. I denna rapport avses med ”kvalificerad sekretess” uppgifter där meddelarfriheten enligt OSL är inskränkt.

Inskränkningar i yttrandefriheten och meddelarfriheten

Som framgår ovan inskränks yttrandefriheten och meddelarfriheten av vissa bestämmelser i offentlighet- och sekretesslagen (nedan OSL).

Om en person medvetet lämnar ut en allmän handling som är sekretessbelagd för publicering, som t ex en patientjournal kan denne drabbas av straffrättsligt ansvar även det finns i uppgifter i handlingen som enligt OSL eventuellt hade fått lämnas ut muntligen. *”Det är således alltid straffbart att lämna ut en handling som är sekretessbelagd för publicering, medan det bara i vissa fall, som framgår av OSL, är straffbart att muntligen lämna ut sekretessbelagd uppgift för publicering. Anledningen torde vara att det normalt kan orsaka större skada om en handling publiceras.”* (Landelius, Sekretess inom hälso –och sjukvården, 2010, s.79)

Landstingets verksamheter består av många olika verksamheter som i en del fall omfattas av sekretess enligt OSL. Nedan framgår sekretess för hälso- och sjukvård och personalverksamhet men dessa är bara några exempel:

Sekretess inom hälso- och sjukvården regleras i 25 kap. 1 § OSL:

”Sekretess gäller inom hälso- och sjukvården för uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men. Detsamma gäller i annan medicinsk verksamhet, exempelvis rättsmedicinsk och rättspsykiatrisk undersökning, insemination, befruktning utanför kroppen, fastställande av könstillhörighet, abort, sterilisering, omskärelse och åtgärder mot smittsamma sjukdomar”

Möjligheten att lämna ut sekretessbelagda uppgifter till media inom hälso- och sjukvården framgår av 25 kap. 18 § OSL. Av nämnda paragraf framgår bl.a. den tystnadsplikt som följer av 25 kap 1 § OSL inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter, när det är fråga om uppgift om annat än verkställigheten av beslut om omhändertagande eller beslut om vård utan samtycke.

Av JO 1985/86 s.340 framgår att JO konstaterade att det är förbjudet för personalen att informera massmedia om enskildas hälsotillstånd. Gäller det däremot uppgifter som inte går att härleda till en enskild patient gäller meddelarfriheten. Av JO 1983784 S. 239 framgår att JO ansåg det tillåtet att informera massmedia i frågor av allmän karaktär som t.ex. personalpolitik och budget.

Sekretess gäller även inom personalsocial verksamhet , 39 kap 1 § OSL, och inom personaladministration, 39 kap 2 § OSL, samt för anställningar enligt 39 kap 5 a och b §§ OSL.

Enligt 39 kap 6 § gäller meddelarfriheten inte ärenden enligt 39 kap 1 och 5a och 5b §§ OSL. Med andra ord gäller meddelarfriheten exempelvis för ärenden i personaladministrativ verksamhet.

Offentlighets- och sekretesslagen är indelad i kapitel. I slutet av varje kapitel framgår i vilka verksamheter som meddelarfriheten är inskränkt. Ovan har jag angett endast några exempel. För att veta om meddelarfrihet råder måste varje ärende prövas utifrån OSL.

Påföljder vid brott mot sekretess

Om en anställd bryter mot sekretessreglerna kan han eller hon dömas för brott mot tystnadsplikt enligt 20 kap 3 § brottsbalken.

Men yttranden kan också bli aktuella enligt andra lagrum i brottsbalken, exempelvis hets mot folkgrupp eller förtal. Meddelarfriheten ger inte rätt att begå brott.

Om meddelarfrihet och arbetsrättslig lojalitet

En anställd har när ett anställningsavtal är träffat en arbetsskyldighet och en lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Den anställde får inte skada arbetsgivaren och skall rätta sig efter arbetsgivarens beslut. Lojaliteten innebär att en arbetstagare skall utföra de uppgifter han är anställd för att utföra, följa den arbetsledning och de föreskrifter som en arbetsgivare ger, inte skada arbetsgivaren genom att begå brottsliga handlingar mot denne, inte bedriva mot arbetsgivaren konkurrerande verksamhet eller på annat sätt skada sin arbetsgivare. Den anställde kan även bryta mot sin lojalitetsplikt genom att göra något på sin fritid om detta negativt påverkar arbetsgivarens verksamhet eller strider mot förpliktelser med anställningen.

Yttrandefriheten är överordnad lojalitetsplikten för en offentlig anställd, till skillnad mot en privatanställd som först måste ha försökt komma tillrätta med missförhållandena först innan han eller hon kan använda sig av sin yttrandefrihet. Det innebär för en offentlig arbetsgivare att denne får tåla sådant som även kan uppfattas som illojalt, exempelvis förvaltningschefer som deltar i demonstrationståg mot nedskärningar, personal inom vård och omsorg eller sjukvården som samlar in namn på protestlistor för att få behålla en nedläggningshotad avdelning eller lärare som anordnar föräldramöten för att uppmana till aktioner mot skolpolitiker.

Arbetsdomstolen har i domen 2003 nr 51 uttalat följande avseende en offentliganställds förtroendeställning:

”En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställda genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är en arbetstagare med utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en arbetstagare som inte utför sina uppgifter på ett riktigt sätt.”

Se även JO:s beslut dnr 3039-2011 där JO uttalar att *”Reglerna till skydd för yttrandefriheten fritar dock inte den anställde från skyldigheten att lojalt rätta sig efter arbetsgivarens beslut och direktiv angående hur verksamheten ska bedrivas.”*

Vad en arbetsgivare har rätt att förvänta sig av en anställd

Yttrandefriheten och meddelarfriheten kan som ovan framgår inte användas vid varje tillfälle. Arbetsgivaren har rätt att ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om det innebär en begränsning av de anställdas möjlighet av de anställdas möjligheter att använda sig av yttrandefriheten. En förvaltningschef som exempelvis vägrar att genomföra politiskt beslutade åtgärder med hänvisning till att dessa inte överensstämmer med hans eller hennes åsikter skyddas normalt sett inte av yttrandefriheten.

Offentliga arbetstagare skall vidare vara objektiva när de företräder verksamheten (se JO:s ärende 1867-1997). De har rätt att föra fram sina personliga uppfattningar men de skall uppge tydligt att det är deras personliga uppfattningar och inte myndighetens.

Kommunen eller landstinget har vidare rätt att förvänta sig att brukarna av kommunens eller landstingets service inte får känna att de utsätts för påtryckningar från de anställda och att personalen tar arbetstid i anspråk för insamling eller handläggning av namnlistor m m (se JO 1994/95 s. 556). Däremot kan inte arbetsgivare generellt sett inte vägra anställda att ta emot journalister på arbetstid eftersom det bör finnas någon tid på dagen som en intervju inte bör inverka menligt på arbetet.

Vad offentliga arbetsgivare får göra

JO har uttalat att det i och för sig står arbetsgivaren fritt att ge personalen råd i mediefrågor men att det samtidigt klart bör framgå av råden att det inte handlar om något försök att påverka de anställdas rätt att ge uttryck åt sina åsikter och JO rekommenderar att myndigheterna i samband med information, instruktioner och utbildningar i mediefrågor regelmässigt omnämner offentlighetsprincipen och meddelarfriheten i sammanhanget.

Arbetsgivaren kan bestämma vem som skall uttala sig på myndighetens vägnar och vad som får sägas i myndighetens namn. Arbetsgivaren kan också bestämma vem som skall landstingets officiella talesperson gentemot media.

Detta hindrar dock inte att andra anställda får använda sig av sin yttrandefrihet. Det är enligt JO viktigt att en arbetsgivare som utser en talesperson inte gör det på ett sådant sätt att de anställda får uppfattningen att de inte fritt får ge uttryck för sina åsikter (se (JO dnr 2116-2006). Motsvarande framgår av JO:s uttalande ” *En myndighet får inte heller försöka motarbeta att den anställde använder sig av sina rättigheter eller, genom generella uttalanden eller kritik i enskilda fall, försöka påverka arbetstagaren i fråga om det sätt på vilket denne utnyttjar sin yttrandefrihet.* ” (JO beslut dnr 3039-2011)

JO har även konstaterat att myndigheten inte får ingripa mot en anställd som framfört kritik mot myndigheten i media. Det gäller även om myndigheten anser att uppgifterna är felaktiga.

Vidare har JO 1993/94 s.498 menat att det inte kan anses godtagbart att generellt begränsa personalens kontakt med medierna till personalens fritid. Däremot kan myndigheten i det enskilda fallet, i den mån en sådan kontakt kan inverka menligt på arbetet, begränsa arbetstagaren i den akuta arbetsituationen att utöva sin yttrande- eller meddelarfrihet på arbetsplatsen.

Myndighetens lokaler utgör i allmänhet inte offentlig plats. Det behövs därför tillstånd för en journalist för att komma in i exempelvis vårdlokaler. Om avsikten att ta emot en journalist på en anställds tjänsterum kan detta dock inte anses störa arbetet och JO har därför ansett en tjänsteman normalt sett har rätt att ta emot en journalist på sin arbetsplats för en intervju (JO 1995/95 s. 453).

Om en arbetsgivare vill kalla en anställd till samtal med anledning av att en anställd uttalat sig i media bör arbetsgivarens lägga särskild vikt vid att samtalet inte förs på ett sådant sätt att den anställda upplever det som att arbetsgivaren försöker motarbeta att hon eller han använder sig av sin yttrandefrihet. Arbetsgivaren får inte använda ett olämpligt ordval så att den anställda får uppfattningen att hon eller han inte får använda sig av sin yttrande- eller

meddelarfrihet. (JO 2008/09 s. 526). Det är hur den anställde uppfattar samtalet som är det avgörande för bedömningen. JK har i beslut 2009-11-11 dnr 1672-09-30 anfört bl.a.

”Det är därför viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att eventuella anmärkningar på hur arbetstagaren sköter sitt arbete inte har något att göra med att han vänt sig till medierna. Och om det råder tveksamhet kring vad syftet med anmärkningarna har varit, bör arbetsgivaren – för att undgå kritik – visa att dessa inte haft något samband med den anställdes framträdanden i medierna.”

Av JO 1994/95 ss. 530 framgår att ett nämnskott att kalla till sig ett vårdbiträde och en undersköterska som i en tidning uttalat kritik mot kommunens äldreomsorg. JO menade att informationen hade kunnat ske genom att ledamöterna besökte vårdhemmet eller att utskottet hade kallat företrädarna för vårdhemmet till sammanträdet. Utskottet kritiserades för att det borde ha förstått att kallelsen kunde uppfattas som en reprimand och som ett ingrepp i meddelarfriheten.

Om förbud mot fotografering i myndighets lokaler

JO uttalade i JO dnr 3909-2010 att huvudregeln är att myndighetens lokaler skall stå öppna för allmänheten men om det finns sakliga skäl enligt 1 kap 9 § regeringsformen så skall det vara möjligt att inskränka allmänhetens tillträde till vissa delar av lokalerna. Det beror på vilken verksamhet som bedrivs i lokalerna:

”Av kravet på att uppställda regler ska ha saklig grund följer att möjligheterna att begränsa allmänhetens tillträde till och frihet att vistas i en myndighets lokaler kan variera beroende på vad slags verksamhet som bedrivs. Det är t.ex. skillnad mellan att besöka ett kommunalt bibliotek (jfr JO 2009/10 s. 436) och att uppehålla sig i landstingens sjukhuslokaler (jfr JO:s beslut med dnr 601-1986, som omnämns nedan).” (JO dnr 3909-2010)

JO menade vidare att i det fall det förelåg förutsättningar att begränsa allmänhetens tillträde till lokalerna hade myndigheten också rätt att uppställa villkor för tillträde till lokalerna. Dessa villkor måste också vara sakliga enligt 1 kap 9 § regeringsformen.

”I ett beslut den 27 mars 1987 (dnr 601-1986) godtog JO att en sjukhusledning av integritetsskäl hade förbjudit fotografering utan särskilt tillstånd i sjukhusets lokaler, inklusive en cafeteria dit allmänheten hade tillträde.” (JO dnr 3909-2010)

Rätten att ställa villkor för tillträdet till lokalerna som man har rätt att helt neka tillträde till följer enligt JO av den allmänna principen att en mindre ingripande åtgärd kan vidtas inom ramen för en befogenhet att vidta en mer ingripande åtgärd.

Vägledning från domar m m

Av AD 2003 nr 51 framgår att en myndighet i regel inte kan ingripa mot en anställd för att denne genom att använda sin yttrandefrihet orsakar störningar i verksamheten eller skadar myndighetens anseende och allmänhetens förtroende. Rättsläget kan dock enligt AD vara annorlunda om att det är en fråga om arbetstagare med förtroendeställning. Det förelåg inte grund för att avskilja en inspektör från anställningen för att denne anmält sin arbetsgivare till åklagarmyndigheten och till arbetsmiljöinspektionen, se ovan.

Av AD 1989 nr 99 framgår att det inte var en så allvarlig ordningsförseelse att den kunde läggas till grund för en uppsägning, när en vaktmästare i en kommunal konsthall hade agiterat och utfört namninsamlingar till förmån för konsthallens bevarande.

AD fann i 1986 nr 127 att en grupp kommunala arbetstagare som kortvarigt hade lagt ner arbetet innebar en otillåten stridsåtgärd även om strejken var en protest mot ett verksamhetsbeslut i kommunen. AD ifrågasatte inte att arbetstagarna hade rätt att i egenskap av kommuninvånare tycka att det verksamhetsbeslut som man vände sig emot var felaktigt men att vidta stridsåtgärder stred enligt AD mot MBL:s fredspliktsregler.

Av AD 1991 nr 106 framgår att Kriminalvårdsstyrelsen hade omplacerat en arbetstagare sedan han i en intervju i Aftonbladet förklarar sig dela vissa åsikter med Bevara Sverige Svenskt och 30 novemberföreningen. Av domstolens uttalanden kan man dra slutsatsen att i det fall anställd använder sig av anställningen som bas för att driva ett religiöst eller politiskt uppdrag skulle detta kunna uppfattas som grov misskötsamhet av de arbetsuppgifter som man är anställd för att göra.

Sammanfattande avslutning

Yttrandefriheten och meddelarfriheten framgår av våra grundlagar.

Av 2 kap 1 § regeringsformen framgår yttrandefriheten : ” *Var och en 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 1 kap 1 § tryckfrihetsförordningen framgår meddelarfriheten : ” *Det skall ock stå envar fritt att, i alla de fall då ej annat är i denna förordning föreskrivet, meddela uppgifter och underrättelser i vad ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift till författare eller annan som är att anse som upphovsman till framställning i skriften, till skriftens utgivare eller, om för skriften finnes särskild redaktion, till denna eller till företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter* ”

Motsvarande bestämmelser avseende yttrandefrihet och meddelarfrihet finns i Yttrandefrihetsgrundlagen som omfattar radio, TV, video etc.

För att begränsa yttrande- och meddelarfriheten krävs stöd i lag, jmf 2 kap 20 – 23 §§ regeringsformen. En sådan begränsande lag är offentlighets- och sekretesslagen (OSL) som stadgar tystnadsplikt för vissa uppgifter. Yttrandefriheten och meddelarfriheten ger dock rätt att vissa fall, trots sekretess, rätt att yttra sig. Oftast anges i slutet av varje kapitel av OSL i vilka avseenden uppgifter kan lämnas ut med stöd av yttrandefriheten och meddelarfriheten trots sekretessen. Av 25 kap 1 § OSL framgår sekretess för hälso- och sjukvård och av 39 kap 1 och 2 §§ sekretess för personalsocial och personaladministrativ verksamhet. Av OSL framgår exempelvis att anställda får uttala sig om sjukvården i allmänhet men inte om enskilda patienter och att meddelarfriheten gäller för personaladministrativ verksamhet enligt 39 kap 2 § OSL.

Men anställda har även lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet. Yttrandefriheten är överordnad lojalitetsplikten för en offentlig anställd, till skillnad mot en privatanställd som först måste ha försökt komma tillrätta med missförhållandena innan han eller hon kan använda sig av sin yttrandefrihet. Det innebär för en offentlig arbetsgivare att denne får tåla sådant som även kan uppfattas som illojalt, exempelvis förvaltningschefer som deltar i

demonstrationståg mot nedskärningar, personal inom vård och omsorg eller sjukvården som samlar in namn på protestlistor för att få behålla en nedläggningshotad avdelning eller lärare som anordnar föräldramöten för att uppmana till aktioner mot skolpolitiker. Yttrandefriheten och meddelarfriheten kan dock inte användas vid varje tillfälle. Arbetsgivaren har rätt att ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om det innebär en begränsning av de anställdas möjligheter att använda sig av yttrandefriheten. Utövandet av yttrandefriheten får inte inverka menligt på arbetsuppgifterna. Däremot får arbetsgivaren tåla att den anställde kan yttra sig i media m m på ett sådant sätt att det kan skada förtroendet för myndigheten.

Offentliga arbetstagare skall vidare vara objektiva när de företräder verksamheten och det är därför viktigt att den anställde som använder sig av sin yttrandefrihet tydligt uppger att han eller hon inte uttalar sig för myndigheten utan privat.

JO har uttalat att det i och för sig står arbetsgivaren fritt att ge personalen råd i mediefrågor men att det samtidigt klart bör framgå av råden att det inte handlar om något försök att påverka de anställdas rätt att ge uttryck åt sina åsikter och JO rekommenderar att myndigheterna i samband med information, instruktioner och utbildningar i mediefrågor regelmässigt omnämner offentlighetsprincipen och meddelarfriheten i sammanhanget. Arbetsgivaren kan utse en talesperson för myndigheten men det får inte begränsa den anställdes rätt att uttala sig.

Myndighetens lokaler utgör inte alltid offentlig plats. Det behövs därför tillstånd för en journalist för att komma in i exempelvis vårdlokaler. Om avsikten att ta emot en journalist på en anställds tjänsterum kan detta dock inte anses störa arbetet och JO har därför ansett en tjänsteman normalt sett har rätt att ta emot en journalist på sin arbetsplats för en intervju (JO 1995/95 s. 453). Om lokalerna inte utgör offentlig plats har myndigheten rätt att uppställa ordningsregler som exempelvis ordningsregler om förbud mot fotografering, Villkoren skall vara sakligt grundade.

Om arbetsgivaren kallar medarbetare till möte avseende något som kan uppfattas avse yttrandefriheten är det viktigt att arbetsgivaren tydligt uppger att avsikten med mötet inte gäller att den anställde vänt sig till medierna.

Arbetsgivaren får inte använda ett olämpligt ordval så att den anställde får uppfattningen att hon eller han inte får använda sig av sin yttrande- eller meddelarfrihet. (JO 2008/09 s. 526). Det är hur den anställde uppfattar samtalet som är det avgörande för bedömningen.

JK har i beslut 2009-11-11 dnr 1672-09-30 anfört bl.a.

”Det är därför viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att eventuella anmärkningar på hur arbetstagaren sköter sitt arbete inte har något att göra med att han vänt sig till medierna. Och om det råder tveksamhet kring vad syftet med anmärkningarna har varit, bör arbetsgivaren – för att undgå kritik – visa att dessa inte haft något samband med den anställdes framträdanden i medierna.”