

A photograph of a woman with blonde hair, wearing a white lab coat, smiling warmly. She is holding a clipboard and a pen. The background is a soft, out-of-focus white. A green banner is overlaid on the bottom right of the image, containing text and a logo.

## Vårdföretagarna om:

- yttrandefrihet, kritikrätt, tystnadsplikt och företagshemligheter
- lojalitet mot arbetsgivaren/företaget
- anmälningsskyldighet enligt lex Maria och lex Sarah
- ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete



# Inledning

**A**llt som företagen inom Vårdföretagarna gör ska tåla offentlighetens ljus. Undantaget utgörs av uppgifter som skulle kunna skada patienter/brukare och uppgifter om rena företagshemligheter som skulle kunna skada företaget och gynna konkurrenter.

**Kommentar till stycke 1. Även uppgifter som kan betraktas som företagshemligheter får lämnas ut med stöd av lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Sådana uppgifter kan alltså komma att lämnas ut och vad som sägs i första stycket är därför kanske inte helt korrekt i sak.**

Eftersom företagen inom Vårdföretagarna verkar i ett öppet samhälle och därför strävar efter öppenhet i sin kommunikation med omvärlden, är det företagets ansvar att för de anställda tydliggöra företagets policy och vilka budskap man vill kommunicera.

Flertalet av företagen inom Vårdföretagarna samarbetar mycket nära med de offentliga uppdragsgivarna. Företagens förhållningssätt skiljer sig därför inte på något avgörande sätt från de offentliga uppdragsgivarnas.

Den 1 juli 2017 stärktes meddelarskyddet för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet inom skola, vård och omsorg. (fotnot 1) Avsikten är att skyddet så långt som möjligt ska motsvara det skydd som ges i offentliga verksamheter. Meddelarskyddet består av flera olika delar.

*Meddelarfrihet*; en rätt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst för publicering i grundlagsskyddade medier som exempelvis tidningar, radio och television

*Efterforskningsförbud*; ett förbud att vidta åtgärder för att ta reda på vem som lämnat uppgifter.

*Repressalieförbud*; ett förbud att ingripa genom att vidta åtgärder som innebär negativa konsekvenser mot någon för att denne utnyttjat sin rätt att lämna uppgifter.

Vårdföretagarna verkar för att det ska råda konkurrensneutralitet mellan privata och offentliga utförare och ställde sig därför bakom den nya lagen.

## **Meddelarskyddet för privatanställda inom vård, och omsorg innebär sammanfattningsvis följande**

### **Tillämpningsområde**

De verksamheter som omfattas av den nya lagen är skola vård och omsorg. Verksamheten ska bedrivas yrkesmässigt, det vill säga kontinuerligt och i förvärvssyfte. Det innebär att exempelvis familjehem och personlig assistans som inte bedrivs i företagsform, faller utanför lagens tillämpningsområde. Det krävs att verksamheten till någon del är offentligt finansierad. Med det avses att verksamheten får ett direkt stöd eller betalning från det allmänna för att driva verksamheten.

### **Vilka personer omfattas av meddelarskydd?**

Lagen gäller för anställda, uppdragstagare och andra som på liknande grund deltar i verksamheten. Det kan exempelvis vara fråga om praktikanter, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program och inhyrd personal. Däremot undantas personer i företagsledande ställning. Därmed avses styrelseledamöter, även arbetstagarledamöter, och suppleanter samt verkställande och vice verkställande direktörer.

### **Vilka uppgifter får lämnas?**

Meddelarskydd gäller inte enbart rena faktauppgifter utan även personliga åsikter, värdeomdömen eller helt allmän information om verksamheten. Även uppgifter som kan betraktas som företagshemligheter får lämnas ut med stöd av lagen. Lagen ger dock inte någon rätt att lämna ut handlingar. Meddelarskydd gäller inte heller uppgifter som omfattas av lagreglerad tystnadsplikt. Sådana bestämmelser återfinns bland annat i patientsäkerhetslagen, socialtjänstlagen och skollagen.

(Fotnot 1)

Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter

**Bifogade riktlinjer/ställningstaganden** är att betrakta som en utgångspunkt för hur Vårdföretagarna ser på aktuella frågor. Riktlinjerna skall också utgöra ett stöd för hur företagen kan hantera aktuella frågor och på ett praktiskt sätt anpassa inriktningen/nivån för den egna verksamheten.

**Behöver du diskutera frågor om innehållet i detta dokument**, eller om hur dessa frågor skall hanteras i verksamheten, är du välkommen att kontakta Vårdföretagarnas kansli,  
*info@vardforetagarna.se*

Mer information om hur Vårdföretagarna arbetar med dessa frågor finns på *www.vardforetagarna.se*.

# Uttalanden om förhållandena på arbetsplatsen

## Yttrandefrihet

Utgångspunkten i Sverige är att var och en har ett skydd för grundläggande fri- och rättigheter som exempelvis yttrande- och åsiktsfrihet. Bestämmelserna finns i våra grundlagar och skyddet gäller därför bara i förhållande till det allmänna, det vill säga stat, kommun och landsting.

Mellan enskilda parter, kan rätten för den anställde att utåt meddela upplysningar eller åsikter däremot vara begränsad. För privatanställda anses tystnadsplikt följa av den lojalitetsplikt som gäller enligt anställningsavtalet. Därutöver är det också möjligt att med bindande verkan särskilt avtala om tystnadsplikt. Den nya lagen om meddelarskydd för privatanställda inskränker dock möjligheterna att med bindande verkan träffa avtal om tystnadsplikt. Den tystnadsplikt som följer av lojalitetsplikten påverkas på motsvarande sätt. Inskränkningen av möjligheterna att träffa avtal om tystnadsplikt gäller dock endast inom lagens tillämpningsområde.

En anställd har rätt att uttala sig om sin arbetsplats. Han eller hon har till och med skyldighet i vissa fall att anmäla avvikelser eller missförhållanden. Genom den så kallade visselblåsarlagen, (Lag (2016:749) om särskilt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden), kan en arbetstagare också ha rätt till skadestånd om han eller hon utsätts för repressalier av något slag efter att ha slagit larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.

## Begränsningar

De begränsningar som gäller för anställda att uttala sig om förhållandena på arbetsplatsen till personer utanför verksamheten/företaget kan finnas i lag eller annan föreskrift. Begränsning kan även regleras i anställningsavtalet eller det särskilda kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen.

# Tystnadsplikt enligt lag

## Offentlig verksamhet

Anställda i statlig eller kommunal hälso- och sjukvård samt socialtjänst omfattas av tystnadsplikt och handlingssekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

## Privat verksamhet

För samtliga anställda inom såväl offentlig som privat hälso- och sjukvård gäller patientsäkerhetslagen (2010:659), som syftar till att främja hög patientsäkerhet inom hälso- och sjukvård och därmed jämförlig verksamhet.<sup>1</sup> Det är enligt denna lag som den privat anställde åläggs tystnadsplikt. Tystnadsplikten gäller patienternas eller deras anhörigas hälsotillstånd och personliga förhållanden.

Även andra personalkategorier som inte utgör hälso- och sjukvårdspersonal vid sjukhus och andra vårdinrättningar, till exempel vaktmästare, administrativ personal och styrelseledamöter, har tystnadsplikt.<sup>2</sup>

Också i privat socialtjänst och i omsorgerna om funktionshindrade har anställda tystnadsplikt.<sup>3</sup> Det innebär att medarbetare inte obehörigen får röja sådant som man i sin verksamhet får veta om enskildas personliga förhållanden. Detta gäller såväl klienterna som deras anhöriga.

Yrkesverksamma i privat familjerådgivning får inte heller avslöja uppgifter som en enskild har lämnat i förtroende eller som han/hon har tagit del av i samband med rådgivningen.<sup>4</sup>

Tystnadsplikten innebär alltså ett förbud mot att personal obehörigen, muntligt eller skriftligt, röjer uppgifter som rör patienterna eller deras anhöriga. Tystnadsplikten gäller däremot inte sådana uppgifter som man är skyldig att rapportera för arbetsledningen eller tillsynsmyndigheten. Inte heller är det ett obehörigt röjande om annan myndighet enligt lag har rätt att kräva ut uppgiften från verksamheten.

Tystnadsplikten gäller både anställda och tidigare anställda, alltså även de arbetstagare som avgått med pension eller av annat skäl lämnat verksamheten.

<sup>1</sup>Patientsäkerhetslagen (2010:659) 12–15 §§

<sup>2</sup>framgår av (2010:659) 16§

<sup>3</sup>enligt 15 kap. 1 § Socialtjänstlagen (2001:453) – SoL samt enligt 29 § Lagen (1993:387)

om stöd och service till vissa funktionshindrade – LSS

<sup>4</sup>enligt 15 kap. 2 § SoL

## Tystnadsplikt av annan orsak än lag

### **Företagshemligheter**

Även om man som anställd – liksom alla andra – har en grundlagsskyddad yttrandefrihet innebär anställningsförhållandet som sådant, att man inte utan vidare kan röja uppgifter som rör arbetsplatsen.

En arbetstagare får inte uppträda på ett sådant sätt att han eller hon kan skada arbetsgivaren. Arbetstagaren får därför inte röja eller berätta för utomstående om något som kan anses vara en företagshemlighet. Affärs- eller driftsförhållanden i företaget är i regel sådana uppgifter och ett röjande av dessa kan innebära att det uppkommer en snedvriden konkurrenssituation som medför nackdelar/skada för arbetsgivaren. Det är viktigt att företaget för sina anställda tydliggör vad som kan utgöra företagshemligheter/-angelägenheter och vad arbetsgivaren inte vill ska spridas. Ett sådant tydliggörande medför också ett krav på den lojalitet som den anställde ska iakta gentemot arbetsgivaren.

### **Brott eller motsvarande**

En omständighet eller en händelse på arbetsplatsen, som är så avvikande att en arbetsledare, en kollega eller arbetsgivaren kan misstänkas ha gjort sig skyldig till ett brott enligt allmän strafflag eller ett allvarligt åsidosättande av företagets etik, innebär att den anställde, i företagets intresse, måste ta ställning till sin skyldighet att anmäla det inträffade. I första hand bör arbetstagaren ta upp allvarliga missförhållanden med arbetsgivaren. Är det arbetsgivaren själv som misstänks för brott, eller som är ansvarig för missförhållandet, skall en anmälan givetvis ändå göras. Av företagets policy bör framgå vem som är mottagare av anmälningar/kritik i verksamheten.

### **Avtal**

Om ett företag vill reglera/tydliggöra anställdas skyldighet att iakta tystnadsplikt rörande verksamhetsnära frågor som till exempel företagshemligheter och andra företagsangelägenheter kan detta anges i policyform, i kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet.



## Vad tar över tystnadsplikten?

### **Patientsäkerhetslagen**

Den 1 januari 2011 infördes en ny patientsäkerhetslag (2010:659). Den nya patientsäkerhetslagen innebär bland annat att vårdgivare får ett tydligt ansvar att bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete. Vårdgivaren ska både arbeta förebyggande för att förhindra vårdskador och utreda såväl händelser som lett till en skada som händelser som skulle kunna ha lett till en skada.

Ansvar för att pröva klagomål från patienter flyttades från hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN) till Socialstyrelsen och efter den 1 juni 2013 till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Disciplinpåföljderna varning och erinran har ersatts bland annat av en utökad möjlighet att rikta kritik och vidta åtgärder mot såväl vårdgivare som hälso- och sjukvårdspersonal.

### **Lex Maria**

Den som tillhör hälso- och sjukvårdspersonalen är skyldig att rapportera om en patient i samband med vård drabbats av en allvarlig skada eller sjukdom. Skyldigheten att rapportera gäller också om patienten utsatts för risk att drabbas av allvarlig skada eller sjukdom.<sup>5</sup>

Rapporteringen ska ske till den person hos vårdgivaren/företaget som är ansvarig för att ta emot sådana uppgifter. Denne ska sedan ta ställning till om det inträffade ska föras vidare till tillsynsmyndigheten, IVO.<sup>6</sup>

### **Lex Sarah**

Enligt bestämmelserna om Lex Sarah i socialtjänsten (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ska personalen genast rapportera risk för missförhållanden, eller missförhållanden, till den som bedriver verksamheten.<sup>7</sup> Den som bedriver verksamheten ska utreda och avhjälpa eller undanröja det rapporterade missförhållandet utan dröjsmål samt om det visar sig att missförhållandet är allvarligt, snarast anmäla det till IVO.

<sup>5</sup>framgår av HSLF-FS 2017:41 (Lex Maria)

<sup>6</sup>se [www.IVO.se](http://www.IVO.se)

<sup>7</sup>SOSFS 2013:16 (Lex Sarah)

### **Kan en anställd göra anmälan?**

Det är angeläget att företaget för sina anställda tydliggör vikten av att anmäla allvarliga tillbud, allvarliga skador eller missförhållanden till arbetsgivaren och att bedömningen av om en händelse ska anmälas till tillsynsmyndigheten åvilar företaget. Om en diskussion mellan en anställd och företaget uppstår är det viktigt att företaget förklarar sin bedömning av händelsen.

### **Vart sker anmälan?**

Anmälan sker till IVO:s närmaste tillsynsenhet.<sup>8</sup>

### **Annan anmälningskyldighet**

Oavsett om det är privat eller offentlig verksamhet, inom socialtjänst, vård av unga, äldre och funktionshindrade eller hälso- och sjukvård, är anställda skyldiga att till socialnämnden anmäla om han eller hon i sitt arbete får reda på att ett barn lever under sådana förhållanden att socialnämnden måste ingripa för att skydda barnet. Barn är den som ännu inte fyllt 18 år. Skyddet för barnet kommer alltid i första hand.<sup>9</sup>

<sup>8</sup>se [www.IVO.se](http://www.IVO.se)

<sup>9</sup>se 14 kap. 1§

# Kritikrätt

## Rikta kritik

Den som uppmärksammar missförhållanden, som kan ge anledning till kritik av företaget, bör i första hand försöka få en ändring till stånd genom att kontakta arbetsledare eller närmaste chef.

## Skydd för visselblåsare

Ett särskilt skydd gäller om en arbetstagare slår larm om sådant som kan betraktas som allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Med detta avses brottsliga gärningar med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Arbetstagare som slår larm är genom lagen skyddad mot att utsättas för repressalier från arbetsgivaren. Arbetstagaren ska normalt i första hand slå larm internt. Endast i undantagsfall är en arbetstagare skyddad om han eller hon offentliggör missförhållanden utan att först ha slagit larm till arbetsgivaren.

## Meddelarskydd

Genom det stärkta meddelarskyddet för privatanställda omfattas nu även anställda och andra som deltar i verksamhet som bedrivs hos a privata företag av meddelarskydd. Lagen förbjuder en verksamhetsutövare inom de aktuella områdena att med anledning av publicering i ett grundlagsskyddat medium, försöka ta reda på vem som står bakom som författare eller meddelare när denne inte framträder öppet, efterforskningsförbudet. Det är vidare förbjudet att ingripa mot någon som utnyttjat sin meddelarfrihet, repressalieförbudet. Att ingripa innebär att vidta någon form av negativ åtgärd. Det kan exempelvis vara fråga om avskedande, uppsägning eller uppsägning men även andra mindre ingripande åtgärder som exempelvis tillrättavisning eller utfrysning är förbjudet. Med verksamhetsutövare avses inte bara de legala företrädarna utan även andra som kan sägas agera på verksamhetsutövarens vägnar. Förbuden är straffsanktionerade och den som uppsåtligen bryter mot efterforsknings- eller repressalieförbuden kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år. För att någon ska kunna straffas för brott mot repressalieförbudet krävs dock att det är fråga om avskedande, uppsägning eller någon annan form av ingripande av allvarligare karaktär.

Även om det finns misstankar om att exempelvis en anställd lämnat ut uppgifter som omfattas av en lagreglerad tystnadsplikt, vilket alltså inte är tillåtet, får arbetsgivaren inte själv försöka ta reda på vem som lämnat uppgifterna. Arbetsgivaren kan i sådant fall vända sig till polis eller åklagare med en anmälan. Det är sedan upp till åklagaren att ta ställning till om förundersökning ska inledas och om efterforskningsåtgärder ska vidtas.

<sup>10</sup>Enligt 7§ lagen (1982:80) om anställningsskydd -LAS

---

Det är viktigt att framhålla att meddelarskyddet enligt lagen endast gäller rätt att lämna uppgifter, inte handlingar, till grundlagsskyddade medier. I övrigt gäller lojalitetsplikten och, i förekommande fall, avtal om tystnadsplikt på samma sätt som tidigare. En arbetstagare kan därför inte med stöd av lagen sprida uppgifter om företaget i sociala medier och naturligtvis inte heller lämna ut information till ett konkurrerande företag.

### Uppsägning

Genom det stärkta meddelarskyddet och lagen om skydd för visselblåsare har arbetstagare givits en utökad rätt att kritisera och att lämna uppgifter om arbetsgivarens verksamhet. Utanför tillämpningsområdet för dessa lagar anses tystnadsplikt följa av den lojalitetsplikt som gäller enligt anställningsavtalet. Därutöver är det också möjligt att med bindande verkan särskilt avtala om tystnadsplikt

Sker kritiken mot företaget vid ett offentligt möte, i brev eller e-post till en myndighet eller på annat sätt, uppkommer frågan om den anställdes agerande varit illojalt och om arbetsgivaren kan säga upp den anställda på grund av personliga skäl.<sup>10</sup>

En anställd får inte ha för avsikt att skada arbetsgivaren. Den anställdes påståenden får heller inte vara osanna. Men även om den anställda av oförstånd uttalar sig så att arbetsgivaren kan skadas eller påstår saker om arbetsgivaren som är osanna kan de ge anledning för arbetsgivaren att överväga om det föreligger saklig grund att säga upp den anställda med hänvisning till personliga skäl.

De omständigheter som har betydelse för bedömningen om saklig grund för uppsägning föreligger är omfattningen av skadan för företaget eller verksamheten till följd av medarbetarens agerande, om uppgifterna är sanna eller osanna, samt slutligen medarbetarens allmänna situation och orsaken till att medarbetaren agerat på visst sätt. Ju större ansvar och befogenheter i verksamheten den anställda har, desto strängare krav på lojalitet kan arbetsgivaren ställa.

---

<sup>10</sup>Enligt 7§ lagen (1982:80) om anställningsskydd -LAS

## Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete i hälso- och sjukvården<sup>11</sup>

Ledningssystemet ska tillämpas i arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten i sådan verksamhet som omfattas av

1. 5 kap. 4 § hälso- och sjukvårdslagen (2017:30),
2. 16 § tandvårdslagen (1985:125),
3. 6 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, och
4. 3 kap. 3 § tredje stycket socialtjänstlagen (2001:453). (HSLF-FS 2017:12),
5. Socialstyrelsens allmänna råd för hem eller boende (SOSFS 2003:20),
6. Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om vårdgivares systematiska patientsäkerhetsarbete (HSLF-FS 2017:41).

Även för verksamheter som tar uppdrag från hälso- och sjukvården avseende exempelvis provtagning, analys eller annan utredning, som utgör ett led i bedömningen av en patients hälsotillstånd eller behandling, finns en skyldighet att ha system för att garantera kvaliteten i verksamheten. Anställda i en verksamhet ska upplysas om hur ledningssystemet på arbetsplatsen fungerar samt skyldigheten att medverka i detta. Syftet med ledningssystemen är att upprätthålla kvaliteten i verksamheten och att avvikelser kommer till arbetsgivarens kännedom, så att eventuella brister i verksamheten kan åtgärdas och att verksamheten som helhet kan förbättras.

Ledningssystemet är ett internt system och anställda har en skyldighet att följa de rutiner som arbetsgivaren uppställt. Uppgifter i det interna systemet får inte röjas till utomstående då uppgifterna i detta är en del av företagets affärsverksamhet. När företaget lämnar ifrån sig sådana uppgifter på anmodan av tillsynsmyndigheten, blir uppgifterna allmän handling hos myndigheten.

<sup>11</sup>SOSFS 2011:9

