

en person, der blæser i en fløjte for at slå alarm). Det bruges i den engelske terminologi om en person, der i almenvellets interesse gør opmærksom på uredelige eller ulovlige forhold på sin arbejdsplads eller nægter at medvirke til ulovligt eller uredeligt arbejde. Whistleblower-lovgivning beskytter arbejdstagere mod ansættelsesretlige repressalier som fyring, forflyttelse eller lignende som reaktion på, at de har afsløret ulovlige eller på anden vis kritisable forhold på deres arbejdsplads.

Whistleblower-lovgivning beskytter et specielt element af arbejdstagernes ytringsfrihed, men indeholder også elementer af en »ret til at sige fra«. Egentlig whistleblower-lovgivning findes bl.a. i USA og Storbritannien, mens man i Sverige er garanteret en meddeleret, som har visse lighedspunkter med egentlig whistleblower-lovgivning. I det følgende redegøres der i hovedtræk for lovgivningen i de tre nævnte lande:

I Sverige sikrer forfatningen (Trykfrihedsforordningen) alle offentligt ansatte en såkaldt meddeleret, der som udgangspunkt giver embedsmænd ret til at videregive oplysninger, som de har fået kendskab til i deres arbejde, uden at de kan straffes for det. Offentligt ansatte kan straffrit udlevere oplysninger til massemedierne til offentliggørelse i trykte og andre medier, herunder som hovedregel også fortrolige (sekretess-belagte) oplysninger. Det er kun de medier, der offentliggør oplysningerne, som eventuelt kan drages til ansvar. Det er endvidere forbudt for den offentlige arbejdsgiver at efterforske, hvorfra de »lækkede« oplysninger stammer, medmindre der er mistanke om alvorlige forbrud, ligesom det er strafbart for journalister at oplyse deres kilde.

Ud over anonymitet sikrer meddelefrigheden de svenske embedsmænd mod at blive afskediget, forflyttet m.v., hvis de benytter sig af deres ret til at informere offentligheden om forhold, som de har fået kendskab til i deres arbejde. Retten medfører dog ingen pligt til at udtale sig til medierne.

I Storbritannien beskytter en tilføjelse i 1998 til den britiske lov om arbejdstageres rettigheder både offentlige og private arbejdstagere i bred forstand mod ansættelsesretlige repressalier i tilfælde, hvor de har gjort opmærksom på ulovlige eller kritisable forhold på deres arbejdsplads, f.eks. alvorligt embedsmisbrug, svindel m.v. Som udgangspunkt kan man også være beskyttet, selv om man afslører fortrolige oplysninger eller dokumenter, med undtagelse af oplysninger, der er omfattet af loven om statshemmeligheder eller anden lovreguleret tavshedspligt, f.eks. advokaters tavshedspligt vedrørende deres klienter. Politibetjente og

personer ansat ved efterretningstjenesterne eller regeringens kommunikationshovedkvarter er dog undtaget fra loven og derfor ikke beskyttet.

Lovgivningen forudsætter, at arbejdstagere først og fremmest søger at afklare sådanne sager internt med deres arbejdsgiver, men beskytter efterfølgende arbejdstagerne mod repressalier, hvis de i sidste instans føler sig nødsaget til at offentliggøre oplysninger, der afslører kritisable eller ulovlige forhold på deres arbejdsplads. Vælger man at videregive oplysningerne til f.eks. medierne, politikere, politiet eller lignende, er man kun beskyttet, hvis afsløringen er »rimelig under alle omstændigheder« og oplysningerne ikke er videregivet med personlig vinding for øje. Desuden skal man enten allerede være gået til sin arbejdsgiver først eller have en god begrundelse for, at man ikke har gjort det, f.eks. fordi man har en begrundet frygt for repressalier. Afsløringen over for medierne betragtes dog som »sidste instans«, hvorfor afsløring af fortrolige oplysninger til medierne kun vil være beskyttet, hvis arbejdsgiveren har forsøgt at dække over ulovlighederne og der ikke var nogen anden instans, f.eks. politiet eller et medlem af parlamentet, som man kunne gå til i stedet for. Jo mere alvorligt forholdet er, des mere vil man være tilbøjelig til at acceptere en afsløring over for medierne.

Den amerikanske Whistleblower Act fra 1989 beskytter nuværende og forhenværende offentligt ansatte samt personer, der søger ansættelse i det offentlige, mod ansættelsesretlige repressalier og anden chikane i anledning af, at en medarbejder lovligt har offentliggjort oplysninger, som afslører ulovlige eller kritisable forhold på vedkommendes arbejdsplads. Undtaget fra loven er medarbejdere ved efterretningstjenesterne og FBI samt ansatte ved domstolene.

Modsat lovgivningen i Sverige og til dels også i Storbritannien giver den amerikanske whistleblower-lovgivning ikke ret til ustraffet at gå til medierne, men anviser et system inden for den arbejdsretlige organisation, hvor medarbejderen over for særligt udpegede instanser både kan viderebringe oplysninger om uregelmæssigheder på sin arbejdsplads og søge om oprejsning, hvis afsløringen har ført til arbejdsretlige sanktioner eller chikane m.v. Medarbejdere har ikke kun ret, men også pligt til at rapportere ulovlige eller kritisable forhold på deres arbejdsplads inden for det system, som loven anviser. Arbejdstageres rettigheder kan ikke begrænses administrativt eller kontraktretligt ved, at det f.eks. forlanges, at ansatte skal underskrive en »sikkerhedsaftale« eller lignende som betingelse for at få adgang til fortrolige oplysninger.