

Christian Ougaard

# Ansattes ytringsfrihed

FOA Nordsjælland

30. november 2017

# Ansattes ytringsfrihed

- Hvad handler det om?
  - Ytringsfrihed og deltagelse i debat
  - Beskyttelse af visse oplysninger og af myndighederne/virksomhederne
- Forvaltningsret
- Ansættelsesret/personaleret

# To typer

- Offentligt ansatte
  - En del praksis og teori
  - Ret vidtgående beskyttelse
- Privatansatte
  - Noget mindre (nyere) praksis
  - Formodentlig regimeskifte
  - Formodentlig noget mindre beskyttelse

# En ytring har mange ”modtagere”

Ledelsen



Kollegerne

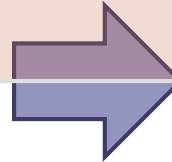
Institutionen  
”Den off. mening”

# Ytringsfrihed

## Inden for tjenesten

- Ledelsesretten
- Loyalitetspligt

Embedsmanden



# Ledelsesretten

”De siger, at nu skal lederne lede og fordele arbejdet. Gu’ skal de da ej. Det bestemmer vi da.”

Anders Bondo Christensen

- Inden for tjenesten bestemmer ledelsen, hvem der siger noget, hvornår det skal siges, og hvad der skal siges.

# Meldepligt

- Man kan efter omstændighederne have melde ret og –pligt
- Højere ledelse, tilsynsmyndigheder eller pressen.

# Ytringsfrihed

## Inden for tjenesten

- Ledelsesretten
- Loyalitetspligt

Embedsmanden



## Uden for tjenesten

- Tavshedspligt
- Sandhedspligt
- Ikke urimelig grov
- Decorum
- (myndighedens beslutningsproces)





# En lovlig ytring

- Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.
- Man må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Man må ikke udtale sig på en freds- eller æreskrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier.
- Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

# Urimeligt grov

FOB 2016-37 og 2017-1

- ”Jeg bemærkede i den forbindelse, at offentligt ansatte også – på lige fod med andre borgere – må kunne udtrykke sig i f.eks. skarpe eller polemiske vendinger, når blot ikke ytringerne derved bliver åbenbart urigtige eller urimelig grove.”

# Hvad med ledelsen?

- Ledere har som udgangspunkt også ytringsfrihed
- Ledelsen kan også ytre sig – eller ”forsvare” sig
  - Offentligt
  - På arbejdspladsen
- Ledelsen kan i et vist omfang reagere over for medarbejderen

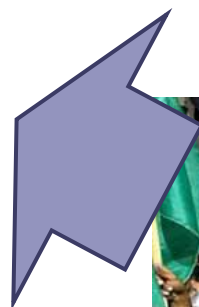
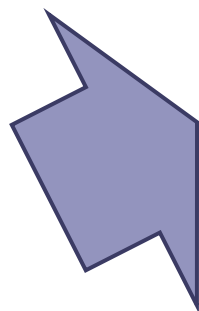
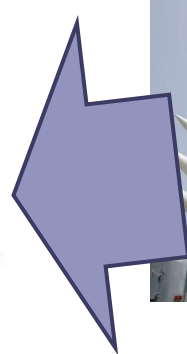
# Tillidsrepræsentantens relationer



Kollegerne



Ledelsen



Den utilfredse



Brugerne/kunderne

# Offentlig imødegåelse

- Skal have sagligt formål
- Og skal ske på en saglig måde
- Må ikke kunne opfattes som kritik af at medarbejdere valgte at bruge sin ytringsfrihed

# Samtaler med medarbejderen

En myndighed bør være påpasselig med at henvende sig til en ansat, der har fremsat offentlige udtalelser, som er kritiske overfor myndigheden, medmindre det kan påvises, at myndigheden ved henvendelsen varetager et sagligt formål.

Det kan f.eks. være sagligt at bede den ansatte uddybe sine synspunkter, så myndigheden kan undersøge, om den skal ændre de dispositioner, som den ansatte har udtalt sig om. Det kan også være sagligt, hvis myndigheden har en formodning om, at den ansatte har ytret sig på en måde, der overskrider grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed, og myndigheden har brug for oplysninger for at vurdere, om der er grundlag for en sanktion over for den ansatte.

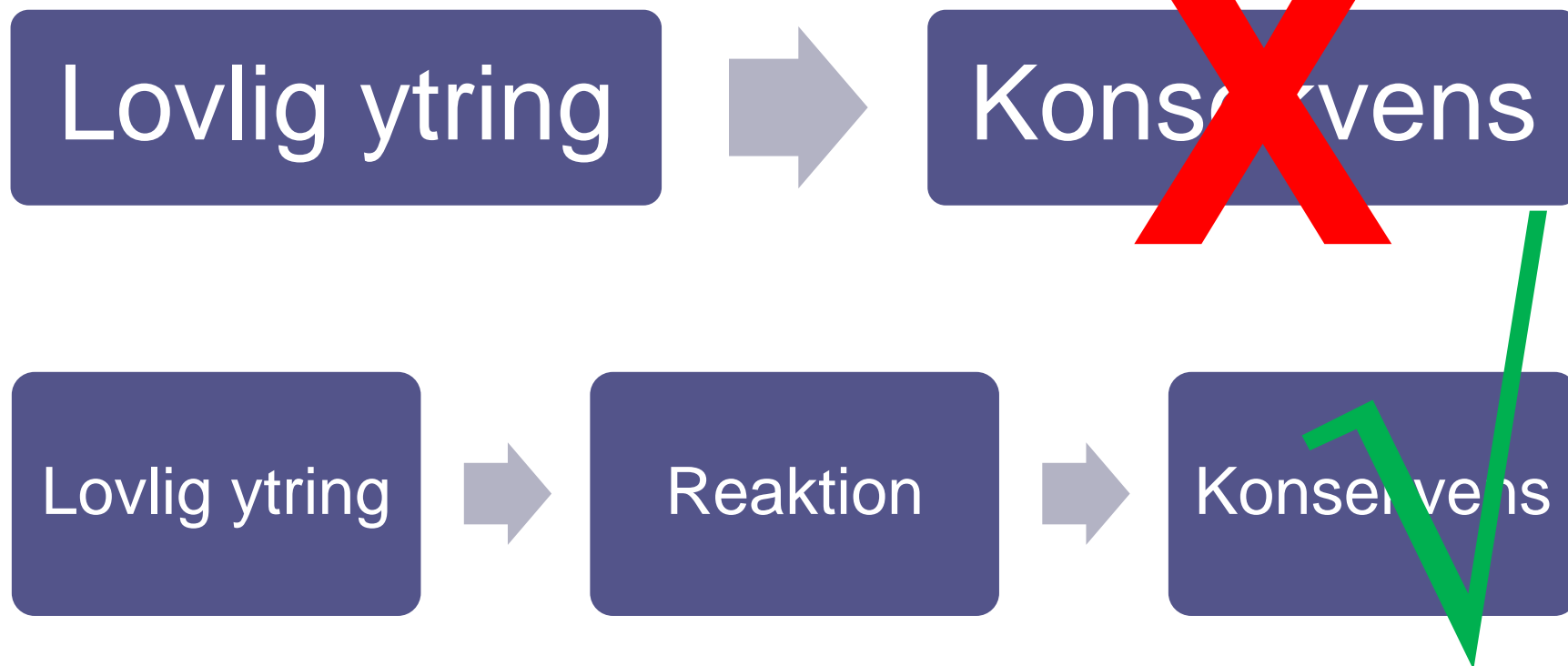
Myndigheden må på forhånd gøre sig klart, hvad den ønsker at opnå med henvendelsen. Myndigheden skal også sikre, at henvendelsen foregår på en sådan måde, at der ikke er risiko for, at den bliver opfattet som forsøg på at få den ansatte til at afholde sig fra at ytre sig kritisk i den offentlige debat.

# Konsekvenser

- Negative personalemæssige konsekvenser
  - Man er beskyttet for direkte negative konsekvenser for sin lovlige ytring
- (Uformel reaktion?)
- Følgevirkninger



# Følgevirksomheder



# Følgevirksomheder

”Der kan dog være tilfælde, hvor følgevirksomhederne af en lovlig ytring – f.eks. samarbejdsvanskeligheder – er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for, at ledelsen gør brug af de nævnte reaktioner over for den offentligt ansatte.”

# Konsekvenser

- Negative personalemæssige konsekvenser
  - Man er beskyttet for direkte negative konsekvenser for sin lovlige ytring
- (Uformel reaktion?)
- Følgevirkninger
  - Men ikke for eventuelle efterfølgende reaktioner
  - Samarbejdsvanskeligheder

# Men man er jo godt beskyttet...

”Som ombudsmand skal jeg ikke blande mig i, om Folketinget bør lovgive. Men jeg konstaterer, at vi fortsat ser myndigheder, der ikke respekterer de ansattes ytringsfrihed, og at hidtidig oplysningsindsats ikke synes at være trængt tilstrækkeligt igennem. Det er derfor vigtigt, at endnu en indsats planlægges, gennemføres og følges op på en måde, der viser, at regeringen mener det alvorligt. Helt ud i de yderste hjørner af den danske forvaltning.”

Jørgen Steen Sørensen, Jyllands-Posten, 16. maj 2016

Tak for i dag!