



Ytringsfrihed

– for ansatte i det offentlige

DM – en fagforening for højtuddannede



YTRINGSFRIHED

“Jeg håber ... at vejledningen vil kunne fungere som inspiration til, hvordan man på de enkelte arbejdspladser kan fremme den videre debat om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen vil således f.eks. kunne danne udgangspunktet for afholdelse af lokale informationsmøder og kurser, ligesom vejledningen helt eller delvist vil kunne indarbejdes i lokale personalehåndbøger mv.”

(Justitsminister Lene Espersen i forordet til vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, efterår 2006)

“Jeg deltog ikke i debatten af frygt for sanktioner – ikke kun for mig som enkelt-person, men i høj grad også over for institutionen som helhed, fx i form af tildeling af midler.”

(Udsagn i DM's undersøgelse af offentligt ansattes ytringsfrihed, forår 2007)

Forord

Deltag i debatten

Som offentligt ansat har du vidtgående rammer for at deltage i den demokratiske debat.

Virkeligheden er imidlertid den, at offentligt ansatte ofte pålægger sig selv en unødigt høj selvrensensur og er så loyale over for deres arbejdsgiver, at det har en negativ effekt på den åbne demokratiske debat.

Vores undersøgelse fra 2007 af DM'eres ytringsfrihed på arbejdspladsen viser således, at kun godt hver 10. DM'er på en statslig arbejdsplads ville gå til offentligheden med en kritik vedrørende deres arbejde. Også selv om de igennem længere tid har oplevet, at forholdene ikke var i orden, og de forgæves har forsøgt at råbe ledelsen op.

Det ønsker DM, at der bliver lavet om på.

Det er dog ikke udvidet jura, der skal til. Grundloven og forvaltningsloven giver allerede vide rammer for ytringsfriheden for ansatte i det offentlige.

Det er langt vigtigere at få skabt en kultur i staten og kommunerne, som anser åbenhed og kritisk stillingtagen for at være værktøjer til udvikling.

Sæt ytringsfrihed på dagsordenen

Justitsminister Lene Espersen har opfordret til at bruge ministeriets vejledning fra 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed som udgangspunkt for at afholde lokale informationsmøder og kurser og helt eller delvist inddrage vejledningen i lokale personalebøger.



DM støtter denne opfordring og foreslår, at de tillidsvalgte tager initiativer hertil sammen med ledelsen, for at der i videst muligt omfang kan oplyses og skabes tryghed på arbejdspladsen om offentligt ansattes vidtgående adgang til ytringsfrihed.

På mange arbejdspladser er der ikke udarbejdet retningslinier på området, og de steder, hvor man har lavet retningslinjer, er der en stor del af medarbejderne, der enten ikke ved det, eller ikke føler, at det gør dem klogere. Derfor er der behov for en proces, hvor medarbejderne reelt inddrages i diskussionen om en fornuftig forvaltning af ytringsfriheden i forhold til den givne arbejdsplads.

For et ægte demokrati fordrer, at medarbejdere – både i det offentlige og private – deltager i den offentlige debat om samfundets udvikling med såvel den viden og den faglige indsigt, som jobbet giver, som med generelle politiske holdninger.

DM anerkender naturligvis behovet for en almindelig loyalitetsforpligtelse og tavshedspligt, der skal sikre, at fx persondataloven eller andre personfølsomme oplysninger ikke afsløres.

DM opfordrer dig til at deltage aktivt i den offentlige debat inden for disse vide rammer, når du finder det nødvendigt.

Peter Grods Hansen
Formand for DM Offentlig



Rummet for ytringsfriheden

Grundloven sikrer, at alle kan ytre sig frit. Urigtige, ærekrænkende eller urimeligt grove udtalelser kan dog straffes ligesom videregivelse eller udnyttelse af fortrolige oplysninger.

Både private og offentligt ansatte er omfattet af en loyalitetspligt over for arbejdsgiveren. Forvaltningsloven sætter dog grænser for pålæggelse af tavshedspligt

over for offentligt ansatte, der dermed er sikret en udvidet adgang til at debattere i offentligheden.

Endeligt er der de bånd, som den enkelte medarbejder lægger på sig selv. DM's undersøgelser af offentligt ansattes ytringsfrihed viser, at mange censurerer sig selv mere end nødvendigt.

“Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres.”
(Grundlovens § 77)

Vejledning

Hvad er rammerne for ytringsfrihed

Du har vide rammer for at bruge din Grundlovssikrede ytringsfrihed.

Den gældende retstilstand beskytter endog offentligt ansatte, som retmæssigt har udtalt sig til eller videregivet oplysninger til pressen om ulovligheder inden for den offentlige forvaltning. Det skyldes især hensynet til åbenhed, gennemsigtighed og troværdighed i den offentlige forvaltning.

Forvaltningslovens begrænsninger af tavshedspligten giver vide muligheder for at ytre sig, særligt på områder uden for eget ansvarsområde og om ressourcemæssige spørgsmål, der kan have væsentlig betydning for de fremtidige ansættelses- og arbejdsforhold.

Forvaltningsloven giver dig nemlig udvidede muligheder for at ytre dig på egne vegne i forhold til privatansatte, der som udgangspunkt har en større loyalitetsforpligtelse over for deres virksomhed.

Dem, der i det offentlige er centralt placeret i forhold til sagsområdet – og tætte medarbejdere som fx ministersekretærer – har dog en øget loyalitetsforpligtelse. Jo længere væk fra sagsområdet, jo mere begrænses loyalitetsforpligtelsen.

Kort fortalt gælder følgende for offentligt ansatte:

Sidder du langt fra de politiske og administrative beslutningstagere

- Du kan deltage i den offentlige debat på egne vegne – også inden for dit eget arbejdsområde

Offentligt ansatte har ret til at fremføre kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, såsom ledelsessystemet eller tillidsrepræsentanten. Men DM opfordrer alligevel til at gå ad sådanne almindelige “kommandoveje” først for på den måde at være med til at skabe en konstruktiv arbejdspladskultur.

- Du har en mere vidtgående mulighed for at ytre dig om fx ressourcespørgsmål, som har væsentlig betydning for arbejdspladsen
- Er du ansat ved en offentlig undervisningsinstitution, har du også en mere vidtgående ytringsfrihed.

Sidder du tæt på de politiske og administrative beslutningstagere

- Du har begrænset mulighed for at ytre dig på egne sagsområder og på områder, hvor du sidder tæt på virksomhedens beslutningsproces.

For alle offentligt ansatte

- Du skal præcisere, når du ytrer dig på egne vegne
- Du bør vise tilbageholdenhed med at udtale dig offentligt umiddelbart før eller samtidig med, at en beslutning bliver truffet
- Ledelsen kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne, og give nærmere retningslinier for indholdet af sådanne udtalelser.

Endvidere gælder naturligvis for alle, at man ikke må afgive urigtige oplysninger, tale i grov form, eller ytre sig freds- og æreskrænkende.

Derudover er adgangen til at pålægge offentligt ansatte tavshedspligt begrænset til de situationer, der er nævnt i Forvaltningslovens § 27, stk. 1, og som handler om blandt andet statens sikkerhed eller rigets forsvar, og enkeltpersoner eller private selskabers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder.

Offentligt ansattes ytringsfrihed

DM opfordrer til at holde lokale møder om ytringsfriheden på arbejdspladsen.

Læs mere om ytringsfrihed på dm.dk/ytringsfrihed

- Det mener DM
- Det siger loven
- Pjecer og vejledninger

Forvaltningsloven

Forvaltningsloven sætter grænser for pålæggelse af tavshedspligt over for offentligt ansatte.

Du kan som offentligt ansat således kun pålægges tavshed i de situationer, der objektivt bedømt er omfattet af Forvaltningslovens § 27, stk. 1. Herunder gives paragraffen i sin helhed.

Forvaltningslovens § 27

Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jfr. borgerlig straffelov § 152 og §§ 152 c - 152 f, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, herunder navnlig til:

- 1) statens sikkerhed eller rigets forsvar,
- 2) rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til fremmede magter eller mellemfolkelige institutioner,
- 3) forebyggelse, efterforskning og forfølgning af lovovertrædelser samt straf-fuldbyrdelse og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i sager om strafferetlig eller disciplinær forfølgning,
- 4) gennemførelse af offentlig kontrol-, regulerings- eller planlægningsvirksomhed eller af påtænkte foranstaltninger i henhold til skatte- og afgiftslovgivningen,
- 5) det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed,
- 6) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold, eller
- 7) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.

Stk. 2. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1.

Stk. 3. En forvaltningsmyndighed kan bestemme, at en person uden for den offentlige forvaltning har tavshedspligt med hensyn til fortrolige oplysninger, som myndigheden videregiver til den pågældende uden at være forpligtet hertil.

Stk. 4. Fastsættes der i henhold til § 1, stk. 2, regler om tavshedspligt, eller pålægges der tavshedspligt efter stk. 3, finder straffelovens § 152 og §§ 152 c - 152 f tilsvarende anvendelse på overtrædelse af sådanne regler eller pålæg.

Redaktion
Allan Bresson
Susanne Nilherd Halle
Frank Andersen

Grafisk design
finnnygaard.com

Tryk
Nofoprint

Oplag 3.500 stk.

November 2007



DM – en fagforening for højtuddannede

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Telefon 3815 6600
Fax 3815 6666

dm@dm.dk
www.dm.dk