



Afskedigelse af gymnasielærer var i strid med offentligt ansattes ytringsfrihed

En gymnasielærer havde ret til i en e-mail til medlemmer af Folketingets Finansudvalg at kritisere sin arbejdsgiver, Campus Bornholm. Ombudsmanden kalder det derfor "særdeles kritisabelt", at Campus Bornholm efterfølgende afskedigede læreren.

31. august 2016

"En offentlig myndighed skal kunne tåle, at medarbejdere deltager i den offentlige debat om myndigheden. Og den skal kunne tåle, at medarbejdere til en vis grad udtrykker sig skarpt og polemisk. Også selv om udtalelserne falder på et ubelejligt tidspunkt for myndigheden", siger Folketingets Ombudsmand Jørgen Steen Sørensen. Han ser sagen fra Bornholm som endnu et eksempel på, at mange offentlige arbejdspladser tilsyneladende mangler tilstrækkelig viden om de regler, der gælder om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Også skarp kritik af orienteringsbrev til medarbejdere

Sagen startede sidste år i december, hvor gymnasielæreren i en e-mail til medlemmer af Folketingets Finansudvalg kritiserede Campus Bornholms ledelse for dens økonomiske dispositioner i forbindelse med et byggeri. Kritikken kom dagen inden, at Finansudvalget skulle godkende en ekstraordinær bevilling til det allerede påbegyndte byggeri.

Skolens ledelse kaldte gymnasielærerens kritik for "bevidst illoyal optræden" og mente, at tidspunktet for kritikken – dagen før beslutningen om den ekstraordinære bevilling – var et forsøg på at skade Campus Bornholm. Skolen afskedigede derfor læreren.

Den efterfølgende medieomtale førte til, at Campus Bornholm sendte et orienteringsbrev til alle skolens medarbejdere. I brevet gav ledelsen udtryk for, at det kunne være i strid med de ansattes loyalitetspligt over for skolen, hvis lærerne ytrede offentlig uenighed i skolens økonomiske dispositioner.

Også orienteringsbrevet kritiserer ombudsmanden i skarpe vendinger for ikke at være retvisende.

Folketinget underrettet

Ombudsmanden har nu henstillet til Campus Bornholm, at skolen genoptager sagen om afskedigelsen af gymnasielæreren. Han har også bedt skolen om

NYHED

at sikre sig, at medarbejderne ikke er i tvivl om deres ytringsfrihed, herunder at de har ret til at fremsætte kritik af skolen i den offentlige debat uden først at gå til ledelsen.

I lyset af sagens alvor har ombudsmanden underrettet Folketingets Retsudvalg, Folketingets Finansudvalg og ministeren for børn, undervisning og ligestilling om sin udtalelse.

Læs ombudsmandens [udtalelse](#) til Campus Bornholm.

Læs ombudsmandens kronik [Hvordan sikrer vi offentligt ansattes ytringsfrihed](#), offentliggjort d. 16. maj 2016.

For yderligere oplysninger:

Folketingets Ombudsmand Jørgen Steen Sørensen, telefon 20 33 97 52

Områdechef Kirsten Talevski, telefon 33 13 25 12

OM OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED

- De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed er bl.a. beskrevet i Justitsministeriets [vejledning nr. 87 af 14. september 2006](#). Nedenfor nævnes nogle hovedpunkter fra bl.a. vejledningen.
- **På egne vegne.** Beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed gælder kun, når de ansatte ytrer sig på *egne vegne* (som privatpersoner) – og altså ikke på vegne af myndigheden.
- **Kun få begrænsninger.** Ytringsfriheden for offentligt ansatte er vidtgående. Der findes ifølge vejledningen kun få begrænsninger:

"Man må ikke ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger eller fremkomme med ærekrænkende udtalelser. Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.

...

Derudover må der (...) i særlige tilfælde udvises tilbageholdenhed med hensyn til ytringer om forhold, der vedrører eget arbejdsområde.

Denne begrænsning gælder normalt kun for centralt placerede medarbejdere tæt på beslutningsprocessen. ”

- **”Loyalitetspligten” begrænser ikke yderligere.** Offentlige myndigheder har også i tidligere sager om ytringsfrihed fejlagtigt henvist til medarbejderes såkaldte loyalitetspligt. Se f.eks. ombudsmandens udtalelse af 21. januar 2016 ([2016-2](#)) og senest ombudsmandens udtalelse af 28. juni 2016 ([2016-31](#)). Det følger af Justitsministeriets vejledning, at *”den ulovbestemte loyalitetspligt, der består i et ansættelsesforhold, ikke kan medføre yderligere begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed.”*
- **Vidtgående ytringsfrihed i ressourcepørgsmål.** Som offentligt ansat har man en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcepørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.
- **Kritikken skal ikke rejses internt først.** Det kan efter omstændighederne være hensigtsmæssigt først at fremføre kritik over for sin ledelse, inden en ansat går offentligt ud med kritikken. Men det følger klart af reglerne, at offentligt ansatte ikke har pligt til først at fremføre kritikken internt.
- **En lovlig ytring kan ikke straffes.** Hvis en offentligt ansat følger principperne i Justitsministeriets vejledning, er ytringen lovlig. Det betyder, at ledelsen efterfølgende ikke har ret til at bruge såkaldte ”negative ledelsesreaktioner”, som f.eks. en afskedigelse.
- **Arbejdsgivere skal være forsigtige.** Offentlige arbejdsgivere skal være forsigtige med at kontakte ansatte om deres offentlige ytringer om forhold på arbejdspladsen, fordi det kan medføre en risiko for, at de ansatte afholder sig fra at ytre sig. Se f.eks. ombudsmandens udtalelse af 28. september 2015 ([2015-49](#)).