



## Nyhed

# Kommuner ændrer retningslinjer for de ansattes ytringsfrihed

Både Esbjerg Kommune og Aalborg Kommune har for nyligt ændret nogle interne retningslinjer for de ansattes ret til ytre sig offentligt om arbejdspladsen.

2. marts 2020

Kommunerne har begge tilkendegivet over for ombudsmanden, at retningslinjerne tidligere ikke var på linje med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, og at de nu har rettet op på sagen. De tidligere retningslinjer angav bl.a., at illoyale udtalelser kunne få ansættelsesretlige konsekvenser.

”Det er centralt, at offentlige arbejdsgivere vejleder medarbejderne korrekt om deres ret til at ytre sig. Det gælder ikke mindst, når større kommunale arbejdspladser, som i sagerne her, vælger selv at udarbejde retningslinjer”, siger Folketingets Ombudsmand Niels Fenger. Han peger på, at de offentlige arbejdsgivere bl.a. kan finde hjælp til vejledningsopgaven i Justitsministeriets [vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#).

Det var henvendelser til ombudsmanden om, at retningslinjerne til de ansatte i de to kommuner var misvisende, som fik ombudsmanden til at rejse sagerne.

Efter udmeldingerne om, at der nu er rettet op på vejledningen af de ansatte, foretager ombudsmanden sig ikke mere.

For yderligere oplysninger:

Folketingets Ombudsmand Niels Fenger, tlf.nr. 42 47 50 91

Områdechef Johannes Martin Fenger, tlf.nr. 33 13 25 12

## **FAKTA**

### **Esbjerg Kommune**

I efteråret 2019 fremgik det af lokale medier, at Esbjerg Kommune angiveligt havde givet en større gruppe ansatte en "ulovlig mundkurv på". På en medarbejderdag i kommunen var de ansatte blevet præsenteret for en planche med udsagn om bl.a., at de skulle "holde sig fra pressen". Sagen blev af en lokalpolitiker indbragt for ombudsmanden, som også fra anden side havde fået en henvendelse om, at kommunens retningslinjer om ytringsfrihed var misvisende.

Esbjerg Kommune tilkendegav i en pressemeddelelse den 27. september 2019, at planchen "aldrig skulle være vist" for medarbejderne, og at kommunen ville gennemgå sine interne dokumenter om ytringsfrihed og kommunikation.

Derfor besluttede ombudsmanden ikke at gøre mere i forhold til den omtalte planche. I stedet bad han kommunen om at redegøre for sine overvejelser om at ændre de interne dokumenter om ytringsfrihed. Han bad også kommunen forholde sig til, om en vejledning om "Brug af sociale medier i Esbjerg Kommune" var i overensstemmelse med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Efter at have modtaget kommunens udtalelse og kommunens nye og ændrede retningslinjer har ombudsmanden meddelt, at han ikke foretager sig yderligere i sagen.

Ombudsmandens brev til [Esbjerg Kommune](#).

### **Aalborg Kommune**

Ombudsmandens henvendelse til Aalborg Kommune angik kommunens vejledning af de ansatte i Ældre- og Handicapforvaltningen og skete på baggrund af en henvendelse fra en borger om, at kommunens retningslinjer på visse punkter var misvisende.

Kommunen har tilkendegivet over for ombudsmanden, at vejledningen havde formuleringer, der ikke var på linje med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, og at kommunen har fjernet vejledningen fra intranettet. Ombudsmanden foretager sig derfor ikke mere i sagen.

Ombudsmandens brev til [Aalborg Kommune](#).

### **Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed**

De overordnede rammer for offentligt ansattes ytringsfrihed er beskrevet i Justitsministeriets [vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016](#) om offentligt ansattes ytringsfrihed.

I Ombudsmandens Myndighedsguide [overblik #17](#) findes ligeledes en overordnet gennemgang af regler og praksis vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed.

### **Forholdet mellem ytringsfrihed og loyalitetspligt**

I Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed anføres følgende om forholdet til loyalitetspligten:

”Det er vigtigt at understrege, at ledelsen ikke kan pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i denne vejledning. Der kan således f.eks. ikke under henvisning til en loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads pålægges den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden”.

Det sker, at offentlige myndigheder fejlagtigt henviser til loyalitetspligten, som begrundelse for at reagere negativt på de ansattes offentlige kritik af arbejdspladsen. Se f.eks. ombudsmandens udtalelse i sagen 2018-8, hvor ombudsmanden bemærkede følgende:

”En myndighed, der overvejer, om der er grundlag for at reagere over for en ansats offentlige ytringer, skal derfor alene vurdere, om ytringerne overskrider de udtrykkelige begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed – f.eks. om ytringen er urimeligt grov. Gældende ret åbner således ikke mulighed for herudover at inddrage betragtninger om illoyalitet.”