



## Hvordan sikrer vi offentligt ansattes ytringsfrihed?

*Krænkelser af offentligt ansattes ytringsfrihed går både ud over den enkelte medarbejder og vores viden om de reelle forhold i myndighederne. Justitsministeren planlægger nu en ny oplysningsindsats. Den må gerne vise, at regeringen mener det alvorligt.*

Jyllands-Posten,  
16. maj 2016

### Af Folketingets Ombudsmand Jørgen Steen Sørensen

Der er et problem med offentligt ansattes ytringsfrihed.

Problemet er ikke, at det er uklart, hvad der gælder. Det er nemlig ret klart. Problemet er, at der er myndigheder, som ikke respekterer de ansattes rettigheder.

Lad os begynde med, hvad der gælder. Det kan man ikke læse i nogen lov. Retstilstanden er nemlig især udviklet af skiftende ombudsmænd og er aldrig blevet lovfæstet.

Der er ca. 800.000 ansatte i den offentlige sektor. Mange synes utvivlsomt, at deres arbejdsplads gør det godt. Men andre er mindre positive. En skolelærer mener f.eks., at ledelsen mangler pædagogisk forståelse. En sygeplejerske er bekymret for, at nedskæringer går ud over patienterne. Og en politibetjent synes, at mål- og resultatstyring rammer den nære borgerbetjening.

Denne form for kritik er hverdagskost på offentlige arbejdspladser. Meget bliver løst internt. Men ikke alt. I hvert fald ikke i de ansattes øjne.

Må man som ansat gå i offentligheden med sin kritik? F.eks. i lokalvisen, i TV eller på de sociale medier? Er det i strid med pligten til at være loyal over for arbejdspladsen? Kan man blive fyret for det? Og skal man i det mindste gå til ledelsen, før man går i offentligheden?

Svarene er ret enkle. Så længe man ikke sidder tæt på myndighedens ledelse, gælder i store træk følgende: man skal gøre det klart, at det er ens egen opfattelse, man udtrykker, ikke myndighedens. Man må ikke krænke sin tavs-

## KRONIK

hedspligt. Man må ikke give klart forkerte oplysninger. Og man må ikke udtrykke sig urimeligt groft, f.eks. ved injurier.

Holder man sig inden for disse rammer, må man grundlæggende sige, hvad man vil. Selv om det er kritisk. Og selv om man ikke har rejst sin kritik internt eller i øvrigt orienteret sin chef på forhånd. Det er ikke i strid med nogen loyalitetspligt.

Noget andet er, at det kan være sund fornuft og god stil ikke som det første at gå til medierne med sin utilfredshed, men søge at finde en løsning i myndigheden. Men en juridisk pligt er det ikke.

Hvad betyder det så, at man som offentligt ansat udtaler sig inden for rammerne af sin ytringsfrihed? Det betyder, at myndigheden ikke må lade udtalelsen komme den ansatte til skade. Myndigheden må f.eks. ikke fyre den ansatte for udtalelsen. Forflytte den ansatte. Eller forbigå den ansatte i lønpolitikken.

Lad os stoppe op et øjeblik og spørge, hvorfor vi har denne retstilstand. Den er jo ikke nødvendigvis uproblematisk. Det kan være vanskeligt for en ledelse at styre en arbejdsplads, hvor man ikke kun skal diskutere med medarbejderne over mødebordet, men også i medierne. De ansatte kan misforstå tingene og give en forkert version af virkeligheden. Og offentlig kritik kan skabe uro blandt de øvrige medarbejdere.

Heroverfor står især to argumenter. Det ene er hensynet til hver enkelt af de 800.000 ansatte. Hvis de ikke må udtale sig om forholdene på deres arbejdsplads, vil det være en voldsom begrænsning i et samfund, der sætter ytringsfriheden højt.

Det andet argument angår vores informationsniveau. Vi har en af verdens største offentlige sektorer. Den varetager opgaver af fundamental betydning for samfundet. Det er vigtigt at vide, hvordan det går. Det ved man ikke nødvendigvis, hvis ledelsen har monopol på at fortælle sandheden.

Det er derfor sjældent til diskussion, om retstilstanden bør være, som den er. Det synes der at være bred enighed om. Og retstilstanden efterlader da heller ikke myndighederne forsvarsløse. Det kan ske, at en ansat bruger sin ytringsfrihed til at fejludlægge eller fordreje virkeligheden. Men det er så ledelsens ret at tage til genmæle og korrigere, så offentligheden kan forholde sig til begge parter.

Det kan lyde enkelt. Og i mange tilfælde håndterer myndighedernes ledelse situationen helt efter bogen. Meget muligt i langt de fleste. Men bestemt ikke altid. I ombudsmandsinstitutionen bliver vi f.eks. ved med at se sager, der går galt.

## KRONIK

Nogle eksempler fra den senere tid: en politidirektør udtaler, at landbetjentene i hendes politikreds "må stort set sige alt, når jeg er klar over, hvad de siger, og kritik er rejst internt først." En personalechef på et hospital kontakter en uddannelseslæge, der har kritiseret 1813-ordningen, og siger, at lægen har udvist "illoyalitet over for de politiske beslutninger". Og en kommune skriver til sine medarbejdere om deltagelse i Facebook- diskussion af kommunens børnepolitik: "Når en ansat har ytret sig på en måde, så loyalitetspligten er brudt, så er de ansættelsesretslige konsekvenser minimum advarsel og i særlige tilfælde op til påtænkt opsigelse, alt efter alvoren i det den ansatte har skrevet om."

Det er eksempler på sager, der kommer op til overfladen. De skal nok hver for sig blive løst. Men de sætter deres spor. De kan let efterlade skræmte medarbejdere.

Meget tyder på, at frygt for f.eks. karrieremæssige konsekvenser og skjulte sanktioner i en vis udstrækning afskærer de ansatte fra at bruge deres ytringsfrihed. Et kvalificeret gæt er, at problemet ikke er mindre i tider med offentlige nedskæringer. Og helt generelt viser de tilbagevendende sager en afstand mellem på den ene side gældende ret og på den anden side en ledelseskultur, der overfortolker rækkevidden af medarbejdernes loyalitetspligt. Der er derfor et reelt problem. Kan det løses? Og hvordan?

Traditionelt har man i bl.a. skiftende betænkninger fokuseret på fremme af debat og åbenhed på den enkelte arbejdsplads. Jo mere problemerne kan løses internt, jo mindre vil medarbejderne have brug for at bringe deres kritik frem offentligt. Og det er jo rigtigt. Men at håbe, at problemet helt kan løses ad denne vej, er nok naivt.

Dernæst har fokus været på at informere om, hvad der gælder, når medarbejderne alligevel ytrer sig offentligt. F.eks. udsendte Justitsministeriet i 2006 en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, og for få dage siden meddelte regeringen som opfølgning på en betænkning fra 2015, at den vil iværksætte en "styrket oplysningsindsats". Det fremgår ikke, hvad den nærmere skal gå ud på. Men justitsministeren udtaler, at det er "afgørende for et velfungerende demokrati, at ansatte ... føler sig trygge ved at deltage i den offentlige debat uden at frygte for deres karriere."

At lovgive på området har der aldrig været flertal for i Folketinget. Synspunktet har været, at den retstilling, som især skiftende ombudsmænd har udviklet, er den rigtige, og at der derfor ikke er noget at lovgive om. At lovgivning måske i sig selv kunne være et budskab til myndighederne, har ikke været anset for afgørende.

## KRONIK

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.

Justitsministeren siger, at offentligt ansatte skal føle sig trygge ved at deltage i den offentlige debat. Det er nok ikke der, vi er, så det er et vigtigt projekt, ministeren har sat sig i spidsen for. Et projekt af betydning for mange mennesker. Og for vores viden om de reelle forhold i den offentlige sektor. Det skal blive interessant at følge.