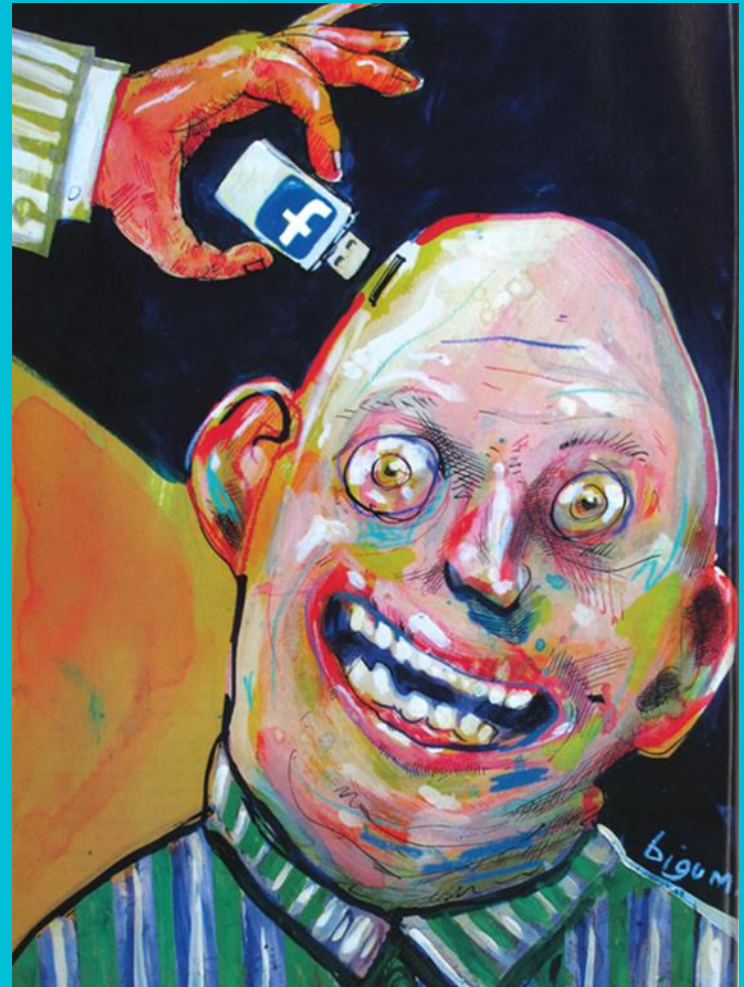


Ytringsfrihed for offentligt og privat ansatte.

Socialpædagogerne Nordsjælland, den 26. september 2018

Oplægsholder: Advokat (H) Helle Hjorth Bentz



Ytringsfrihed.



Ytringsfrihed.

Brug din ytringsfrihed – og gør det med omtanke.

Kend rammerne for din ytringsfrihed.

Men hvordan det?

1. Regelgrundlaget.
2. Loyalitetspligten – hvordan spiller den ind?
3. Gode råd inden ytringen.

Ytringsfrihed.

1. Regelgrundlaget.

Grundlovens § 77

"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."

Ytringsfrihed.

- Alle former for ytringer er beskyttet:
- Faglige beskrivelser og synspunkter, politiske holdninger, gengivelse af faktiske forhold osv.
- På tryk (billeder, billedsprog)
- I skrift (læserbreve, debatindlæg, sociale medier)
- I tale (møder, interviews, taler)
- Uden andres forudgående godkendelse. Censur i vor tid? ["Adam Holm"](#) (FOB 2014-12), ["Fyns Politi"](#) (FOB-08-12-2015), ["Gribskov Kommune"](#) (FOB 21-01-2016) og ["Bornholms Regionskommune"](#) (FOB 20-06-2018).

Ytringsfrihed.

Adam Holm (2014-12).

"På mødet blev det indskærpet, at det er uacceptabelt, at studieværter i DR giver udtryk for kontroversielle private holdninger i det offentlige rum."

"AD skal fremadrettet have tilladelse til at fremføre private holdninger i det offentlige rum fra hans nærmeste chef, og såfremt en sådan tilladelse gives, sker det først efter, at chefen i detaljer er blevet gjort bekendt med indholdet."

"Såfremt AD endnu engang fremfører kontroversielle private holdninger i det offentlige rum uden forudgående tilladelse, vil det medføre personalemæssige konsekvenser som f.eks. advarsel, suspension eller afskedigelse."

Ytringsfrihed.

Fyns Politi (FOB-08-12-2015).

"Landbetjentene på Ærø må sige stort set alt, når jeg er klar over, hvad de siger, og kritik er rejst internt først."

Ytringsfrihed.

Gribskov Kommune (FOB 21-01-2016).

"Når en ansat har ytret sig på en måde, så loyalitetspligten er brudt, - så er de ansættelsesretlige konsekvenser min. advarsel og i særlige tilfælde op til påtænkt opsigelse, - alt efter alvoren i det den ansatte har skrevet om."

Ytringsfrihed.

Bornholms Regionskommune (FOB 20.06.2018).

“BRK hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejderes ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten; men det er BRK, der bestemmer, om det skal ske fra kommunens lokaliteter og under kommunens medvirken.”

Ytringsfrihed.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 10:

“Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser...”

EMRK er ved lov nr. 285 af 29.04.1992 inkorporeret i dansk lov.

Beskytter både retten til at fremkomme med ytringer (ytringsfrihed) og retten til at modtage ytringer (informationsfrihed).

Indeholder ikke et forbud mod censur. Der kan foretages indgreb hvis 1) ved lov og 2) nødvendigt for national sikkerhed, offentlig tryghed mv.

Ytringsfrihed.

Offentligt ansatte:

- HR: Som privatperson har offentligt ansatte samme grad af ytringsfrihed som alle andre borgere, jfr. [FOB 1991.200](#)
- - og endda ret udstrakt grad af frihed. [Se senest "Campus Bornholm"](#).
- **Kun** ytringsfrihed, når man **udtaler sig på egne vegne**.
- Det skal gøres klart, at man udtaler sig på egne vegne.
- Ledelsen kan fastsætte regler for, hvem der må **udtale sig på myndighedens vegne** -> nærmere retningslinjer for indholdet af sådanne udtalelser.
- -> dvs. helt ok med en intern informationspolitik – men ikke censur. [Se ex. vejledning fra Region Syddanmark af 02.2012.](#)

Ytringsfrihed.

Campus Bornholm (FOB 2016-37).

*“Som underviser på STX-Bornholm og bosiddende på øen ved jeg ikke hvad jeg håber på. Men som almindeligt tænkende væsen og skatteyder i Danmark håber jeg, at **hvis** Finansudvalget vælger at redde den synkende skude, så betinger de sig såvel direktørens som bestyrelsens afgang.”*

Ytringsfrihed.

- **Ytrer man sig på egne vegne som privatperson**, kan ledelsen ikke stille krav om forudgående tilladelse eller orientering af ledelsen.
- Se ex. "Fyns Politi" (FOB 08-12-2015) og "Campus Bornholm" (FOB 2016-37).
- DERFOR: Hvis risiko for misforståelser: Husk at præcisere at man **ytrer sig på egne vegne som privatperson**. Se U.2005.1089/2.Ø, Skoleinspektør Louis Hansen.
- Sig, hvad du vil, og du må naturligvis gerne angive arbejdssted og stilling.
- Både offentligt og privat ansatte – friheden til at ytre sig knytter sig til personen, ikke til ansættelsesforholdet.

Ytringsfrihed.

Privat ansatte:

- Ikke underlagt tilsvarende beskyttelse som offentligt ansatte og dermed ikke tillagt samme udstrakte ytringsfrihed.
- Begreber som åbenhed, gennemsigtighed og troværdighed er væsentlige værdier i den offentlige forvaltning. Det anses for naturligt, at offentligt ansatte bidrager med deres viden og synspunkter i den offentlige debat om forholdene/problemstillinger på egne arbejdsområder, herunder om ressourcespørgsmål. Det vurderes at have en almen samfundsmæssig interesse.
- Private virksomheder er i konkurrence og er særligt økonomisk sårbare overfor kritik.
- Mere omfattende loyalitetsforpligtelse – og tavshedspligt.
- Større risiko og flere begrænsninger forbundet med at udtale sig offentligt om virksomhedsinterne forhold.

Ytringsfrihed.

Tillidsrepræsentanter?

- Pligt til at bidrage til et godt og roligt samarbejde, jfr. aftale om TR, samarbejde og SU samt MED-rammeaftalen.
- Vanskelig balancegang at udvise loyalitet over for både AG og kolleger. TR derfor særligt beskyttet mod afskedigelse.
- Trods dette udgangspunkt -> ingen særlige begrænsninger i ytringsfriheden for TR'ere eller SU- og MED-repræsentanter.
- Hvis fri meningsudveksling i gensidig tillid i SU og MED -> OK at forvente en vis diskretion.
- Men: TR underlagt en forventning om at fremsætte sin kritik internt, før man går eksternt.
- Bedst stemmende med hvervet som TR + loyalitetspligten.

Ytringsfrihed.

Ledere?

2 vinkler:

1. Lederes ytringer som privatpersoner.
2. Ledelsen har ikke monopol på sandheden i den offentlige sektor. Men det har de ansatte heller ikke -> Ledelsen må gerne ytre sig/svare igen på kritik.

Ad. 1.

Ansatte med ledelsesansvar, som ikke aktivt medvirker i tilblivelsen af politiske og/eller administrative beslutninger, har akkurat samme vide adgang til at ytre sig som ansatte uden ledelsesansvar.

Ytringsfrihed.

- Fastslået af Folketingets Ombudsmand i bl.a. [FOB 2006, s. 128](#) om skolechef under redningsberedskabet og [udtalelse af 18. maj 2010 \(2010 20-6\)](#) om ledere i Odder Kommune.
- Hvis du som leder udtaler dig kritisk om din arbejdsplads, er det en god idé at orientere ledelsen.

Ad. 2.

- Med et sagligt formål og på en saglig måde må ledelsen gerne svare igen på de ansattes kritik, jfr. [FOB 2016, s. 50](#). Men varsomt!
- Pas på mundkurve og censur. Pas på, at kritikken ikke opfattes som et modtryk/et pres samt som en kritik af, at den ansatte har brugt sin ytringsfrihed.
- Sidstnævnte kan desuden have en uønsket og usaglig negativ adfærdsregulerende effekt.

Ytringsfrihed.

Eksempler på tilfælde, hvor ledelsen svarede igen.

Frederiksberg Kommune: Jeg fik 13 minutter (FOB 05-10-2017).

- Hjemmesygeplejerske Lise Müller, ansat i ca. fire måneder.
- 2. februar 2016 skriver LM et – kritisk - opslag på Facebook omhandlende forholdene på hendes arbejdsplads. Først og fremmest tænkt som en opsang til de lokale politikere om, at man ikke kan fikse alting med den ene omstrukturering efter den anden. Sådanne omstruktureringer medfører uro og opsigelser, og afspejler i sidste ende den pleje, borgeren får.
- En tidlig morgen, tre dage efter Facebookopslaget, fik hun 13 minutter til at møde op på sin leders kontor til en samtale med den øverste leder af hjemmeplejen, sin nærmeste leder samt en TR.
- Frederiksberg Kommune: Oplysningerne i opslaget var forkerte, og hun skulle ikke bruge sine kollegers opsigelser til at promovere sig selv.

Ytringsfrihed.

Frederiksberg Kommune: Jeg fik 13 minutter (FOB 05-10-2017) fortsat.

- Lise Müller stod frem i sit fagblad "Sygeplejersken", og Folketingets Ombudsmand valgte selv at gå ind i sagen.
- Ombudsmanden: OK, at kommunen tog kontakt til Lise Müller for at give faktuelle oplysninger om tidligere omstruktureringer.
- Men kommunens fremgangsmåde var samlet set beklagelig: mødeformen, deltagerkredsen og det korte varsel kan have medvirket til, at Lise Müller følte sig presset.
- Desuden var dele af mødets indhold "*egnet til at give det indtryk, at ledelsen kunne have haft til hensigt at få dig til at afholde dig fra at ytre dig i den offentlige debat fremover*", udtaler Ombudsmanden.
- Ombudsmanden understreger, at kommunen har et særligt ansvar for at sikre sig, at kontakten foregår på en måde, så den ikke medførte risiko for, at medarbejderen fremover ville afholde sig fra at ytre sig.
- Frederiksberg Kommune har overfor Ombudsmanden beklaget forløbet.

Ytringsfrihed.

Tøjhusmuseet (FOB 2012-26).

- Louise Kofoed (LK), kommunikationsmedarbejder på Tøjhusmuseet, København.
- Debatindlæg i Politiken den 14.05.2012: "Når den gale oplevelsesøkonomi rammer museerne, går det galt." For stor fokus på oplevelser frem for forskning på danske museer, herunder på hendes eget.
- 15.05.2012: Indkaldt til samtale hos museets ledelse om sin loyalitet over for museet. TR ikke tilstede.
- 15.05.2012: Flere af museets medarbejdere sendte efter samtalen en e-mail til museets ledelse og skrev bl.a., at LK under samtale havde fået advarsler mod at ytre sig mere om emnet samt at ordet firing var blevet nævnt flere gange under samtalen.
- Der forelå ikke et skriftligt referat fra samtalen.

Ytringsfrihed.

Tøjhusmuseet (FOB 2012-26) fortsat.

- Folketingets Ombudsmand besluttede at gå ind i sagen: Hvornår er det sagligt, at en myndighed retter henvendelse til en ansat på baggrund af den ansattes ytringer.
- 14.08.2012: Museets ledelse beklagede, at LK som følge af debatindlægget blev indkaldt til en personlig samtale, der b.la. drejede sig om hendes loyalitet over for museet.
- Ombudsmanden: Ikke sagligt at indkalde medarbejderen til samtale. Tværtimod var ledelsens reaktion på hendes debatindlæg egnet til at skabe usikkerhed hos de ansatte med hensyn til deres ret til at ytre sig offentligt. Dette er i strid med reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.
- Ombudsmanden derfor enig med museet i, at det var beklageligt, at LK blev indkaldt til samtalen om sin loyalitet.

Ytringsfrihed.

De få begrænsninger i ytringsfriheden.

1. Pligt til at gøre det helt klart, at man udtaler sig som privatperson/på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.
2. Tal sandt. Ikke give åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit ansættelsesområde eller udtrykke en åbenbar uholdbar vurdering.
3. Tal ordentligt. Undgå freds- og ærekrænkende ytringer, straffelovens kap. 27, § 267, jfr. ["Det ligner Gestapo-metoder"](#) (U.2016.3777H) sammenholdt med ["Seniorjobberen & kommunaldirektøren"](#) (FOB 2017-1). Ikke fremsætte udtalelser i urimelig grov form. Men sarkasme/ironi samt skarpe og polemiske vendinger er ok, [se ex. 1/233, BET 1472](#) ("[Rygtet om borgmesterens nye ideer](#)") og ["Campus Bornholm"](#) (FOB 2016-37)

Ytringsfrihed.

Seniorjobberen & kommunaldirektøren (FOB-2017-1).

- En seniorjobber i en kommune skrev nogle kommentarer på Facebook til en artikel om fratrædelsesgodtgørelser til kommunaldirektører. I en af kommentarerne beskrev seniorjobberen kommunaldirektøren således:

"Nu må idiotien da snart stoppe. 547.481 kr. til en person, der måske ikke har sandhed som sin største spidskompetence Og så genansætte ham ... Hvad sker der lige"

- Ombudsmanden: En sådan beskyldning må anses for meget grov, hvis den ikke nærmere dokumenteres eller sandsynliggøres.

Hvad kom der ud af det opslag?

Ytringsfrihed.

4. Overhold tavshedspligten. Straffelovens § 152, forvaltningslovens § 27 samt eventuel særlovgivning går forud for retten til at ytre sig. [Se ex. Støttepædagogen, der kørte med bussen \(FOB 2009 20-7\) og Den frejdige sygeplejerske \(FV2010.0194\).](#)

Ytringsfrihed.

No. 1

2009 20-7

Støttepædagogs omtale af et barn i et offentligt forum. Tavshedspligt

En støttepædagog fortalte en tidligere kollega om et bestemt barn mens de kørte i bus. Barnet blev omtalt meget negativt. Der blev ikke nævnt navne, stednavne eller tidsperioder ved samtalen i bussen. I bussen sad også en pige som kendte støttepædagogen fordi hun havde været støttepædagog for pigens lillebror. Hun kunne høre samtalen og var sikker på at det var hendes lillebror der blev omtalt.

FOLKETINGETS
OMBUDSMAND



2. december 2009

Forvaltningsret
112.2

Ytringsfrihed.

No. 2: Den frejdige sygeplejerske.

- Sygeplejerske ansat på ortopædkirurgisk afdeling, Holbæk Sygehus.
- Ca. 3½ års anciennitet.
- Sygeplejersken havde oprettet en gruppe på Facebook, hvor hun fra tid til anden deltog i debatter, bl.a. for at drøfte hændelser på arbejdet med sine kolleger.
- Facebook gruppen var lukket, lå på hendes egen Facebook profil og omfattede kun en lukket inviteret gruppe personer, ca. 100 personer, som var venner eller kolleger/tidligere kolleger med hende.

Ytringsfrihed.

– 2 hændelser i februar og marts 2009:

1. *“Vil du føje til vores liste over uønskede diagnoser/forekomster i afdelingen for ORTOPÆDISK KIRURGI (!!): Pt. møder til en LEVERBIOPSI dd??! Hva’ sker der ...???*
Syn’s ligesom ikke vi mangler kunder i bixsen, vel”
2. *“Jeps, det var også 1. valget(eftersom pt. ikke lige var til at overtale til anlæggelse af en venflon!) men det virkede jo først i 3. hug ... til gengæld sov vedkommende også RIGTIG godt, i resten af min vagt ...”*

Hvad sker der herefter?

Ytringsfrihed.

- I 2009: indkaldt til tjenstlig samtale og opsagt, uden forudgående advarsel.
- Ledelsen mente, at sygeplejersken havde overtrådt sin tavshedspligt ved at skrive om 2 forskellige hændelser, der involverede patienter på afdelingen. Ingen var nævnt ved navn eller kunne identificeres i øvrigt.
- DSR: ikke brud på tavshedspligt. Ikke videregivet fortrolige oplysninger, navne eller andet, der kunne gøre de pågældende patienter genkendelige.
- Region Sjælland fastholdt opsigelsen. Tavshedspligten fandtes brudt trods lukket Facebook gruppe.

Ytringsfrihed.

Faglig voldgift FV2010.0194: Tilkendegivelse af 18. marts 2001:

- Afskedigelsesnævnet/opmanden underkendte opsigelsen som værende usaglig. Erstatning svarende til 3 måneders løn.
- Ad. tavshedspligten: hvis oplysningerne havde været personhenførbare -> brud på tavshedspligten. Ikke tilfældet i den konkrete sag. Mindre heldige udtalelser, men ingen genkendelighed og ingen dokumenterede skadevirkninger. Opsigelsen ej proportional.
- Tilstrækkeligt med advarsel begrundet i de mindre heldige udtalelser.
- Ingen bemærkninger konkret om ytringsfrihed.

Ytringsfrihed.

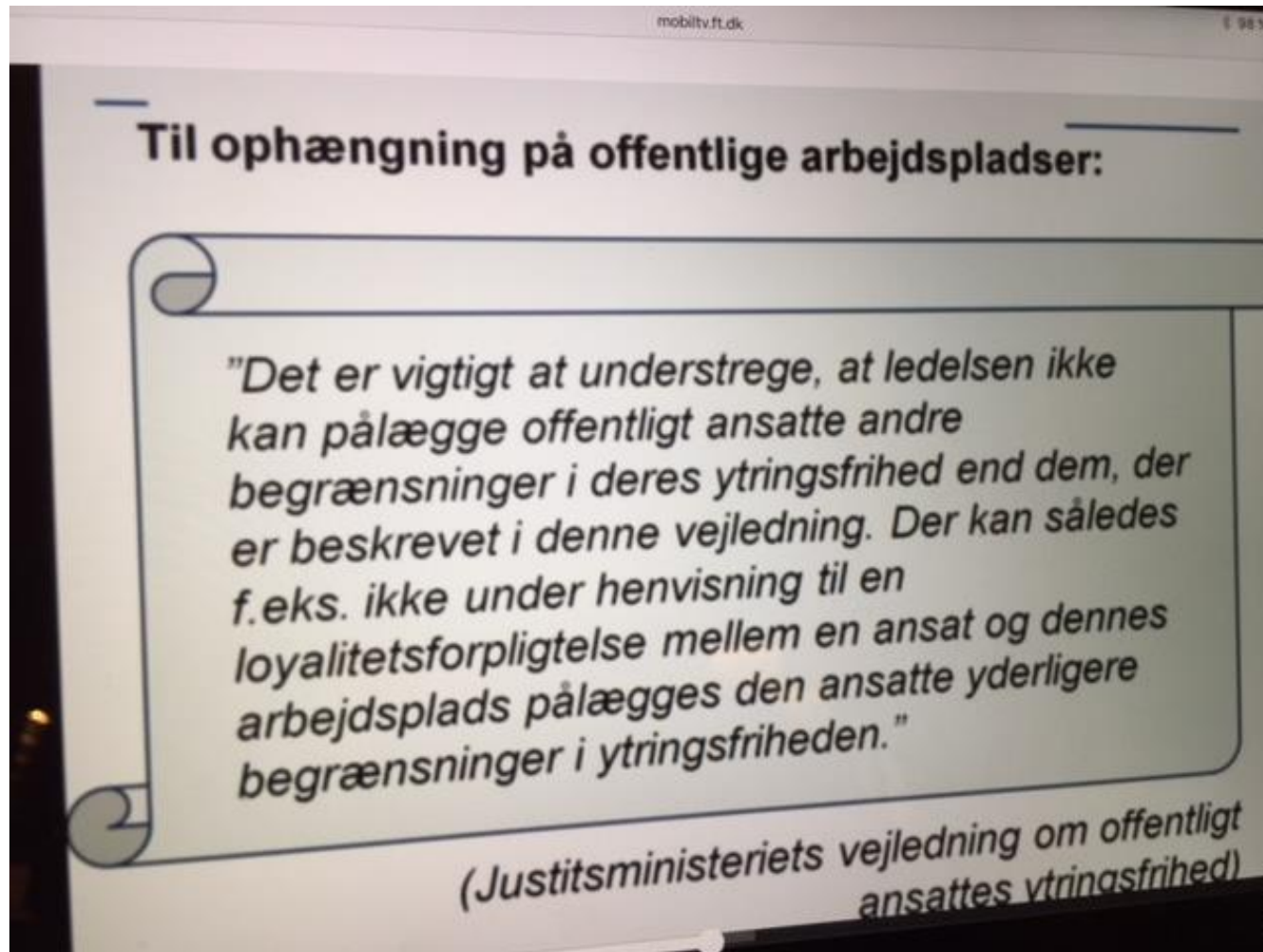
- Endelig – og som den sidste begrænsning - kan hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne udgøre en legitim begrænsning ift. eget arbejdsområde, jfr. [FOB 1987.237](#).
- Hvor tæt er man på myndighedens beslutningsproces? Ansatte med funktioner, der ligger langt fra beslutningstagerne – og som derfor ikke er eller har været aktivt medvirkende i beslutningsprocessen – vil i almindelighed ikke være underlagt yderligere begrænsninger i deres ytringsfrihed. I kommunalt regi gælder det primært kommunaldirektøren eller forvaltningschefer. ([FOB 1998.319](#)).
- I realiteten derfor kun en meget lille del af de offentligt ansatte. Afgørende er, at deres funktioner ligger fjernt fra de politiske eller administrative beslutningstagere.
- [Ikke relevant for ledere eller tillidsrepræsentanter.](#)

Ytringsfrihed.

2. Loyalitetspligten – hvordan spiller den ind?

- Loyalitetspligten er ikke lovreguleret.
- Både offentligt og privat ansatte har en loyalitetspligt over for deres arbejdsgiver.
- I arbejdstiden, under udførelsen af sit arbejde, må den ansatte virke for at fremme offentlige arbejdsgiveres interesser (som udtryk for "borgernes interesser").
- Dette er en del af arbejdspligten og følger af selve ansættelsesforholdet.
- Den ansatte må loyalt leve sig ind i, hvad der i givne situationer er myndighedens interesse og målsætning, og i sit arbejde loyalt forsøge at fremme disse.
- Sker det ikke -> krænkelse af loyalitetspligten.

Ytringsfrihed.



Ytringsfrihed.

- Loyaltetspligten har ikke betydning for den ansattes ret til at ytre sig (kritisk) som privatperson uden for tjenesten.
- Det er dermed **ikke** illoyalt at udtale sig om egne arbejdsforhold. Udbredt misforståelse!!
Se "Forsvarschef Peter Bartram" (FOB 2016-31), "Campus Bornholm" (FOB 2016-37) samt "Jeg fik 13 minutter" om hjemmesygeplejerske Lise Müller/Frederiksberg Kommune (FOB 05-10-2017) og Tøjhusmuseet (2012-26).
- Helt legitimt at ytre sig om eget arbejdsfelt, selv om der ikke er tale om ulovligheder.
- Vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.

Ytringsfrihed.

- Også ledere? Som leder har du en udvidet loyalitetspligt over for din arbejdsgiver, men du er ikke begrænset heraf, når du udtaler dig som privatperson. (Men giv lige besked inden!)
- Ex. "Ledere i Odder Kommune" (FOB 2010-20-6), "Region H og 1813-akuttelefonen" (FOB 2015-49), "Fyns Politi" (2015 08-12-2015), "Gribskov Kommune" (FOB 21-01-2016) og "Campus Bornholm" (FOB 2016-37)
- Ret til at fremføre kritik offentligt uden først at anvende interne systemer, såsom ledelses- og samarbejds-/tillidsrepræsentantsystemet samt MED-udvalget.

Ytringsfrihed.

– Loyaltetspligten medfører således ikke yderligere begrænsninger end

- a) **formen/sprogbruget** (må ikke være urimelig grov, jfr. [U.2017.391V om destinationslederens kommentarer på FB, "Campus Bornholm" \(FOB 2016-37\)](#) og ["Seniorjobberen og kommunaldirektøren", FOB 2017-1](#)) eller
- b) **indholdet** (ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde, jfr. [U.2003.1430Ø – miskreditering af arbejdspladsen "lukningstruet"](#)) og ["Campus Bornholm" \(FOB 2016-37\)](#)).

Ytringsfrihed.

3 eksempler på grænsen mellem ytringsfrihed og formen/sprogbruget.

No. 1: Den frustrerede bankrådgiver (FV2013.0022 af 11.09.2013)

- En tillidsrepræsentant, ansat i en internetbank, 9 års anciennitet – heraf 7 år som TR.
- Privat Facebookprofil med 128 venner.
- Fredag den 28. december 2012 ca. kl. 22.00 postede hun følgende tekst på sin Facebook-profil:

“Ferie! Gid fanden havde folk, der kommer i tanker om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Der er fucking 364 andre dage i året hvor du kan ringe om det!”

- Dagen efter, den 29/12, fjerner hun selv opslaget. Ingen havde kommenteret postingen eller delt den med andre.

Ytringsfrihed.

- Primo januar blev TR'en indstillet til afskedigelse. Ledelsen fandt, at der forelå tvungende årsager til afskedigelse – grov illoyalitet og pligtstridig adfærd. Finansforbundet uenig.
- Opmanden:
- Postingen den 28.12. var uheldig. Selv om den umiddelbart kun kunne læses af de 128 personer, som hun havde oprettet som venner, og selv om bankens navn ikke var nævnt, burde hun have indset, at postingen kunne udbredes yderligere, og at det ville være muligt at identificere banken med kritik og skadevirkning af den og dens kunder til følge.
- På den anden side: en frustreret reaktion på travl arbejdsdag. Hverken banken eller dens kunder var nævnt. TR fjernede selv postingen allerede dagen efter. Banken ikke dokumenteret (økonomiske) skadevirkninger som følge af postingen. Desuden havde TR 9 års anciennitet og ingen tidligere advarsler eller påtaler.

Ytringsfrihed.

- Udtalelsen kunne have begrundet en advarsel, men der forelå ikke tvingende årsager til at afskedige hende.
- Godtgørelse iht. overenskomsten svarende til 10 måneders løn.

Ytringsfrihed.

No. 2: Den åbenmundede portør (FV af 10.05.2017).

- En portør kritiserede sin arbejdsplads (Roskilde Sygehus) på Facebook.
- Ansat som portør ved regionen ad flere omgange siden 2001. Seneste ansættelse var fra 1/9 2007.
- Natten mellem den 11. og 12. november 2015 kl. 03.00 i sin fritid skrev han et opslag på Koncern Service – Intern Services Facebook-side:

Ytringsfrihed.

– *“Fantastisk!!!! Så er der måske noget der fungerer i koncernservice. Jeg er portør på xx sygehus og fra mit synspunkt fungerer INTET hverken i rengøringen eller i portørcentralen, alt er sparet ned og alle farer rundt som en flok skide høns i en høsegård og ved ikke hvad de skal. Chefer og ledere på niveau 3 og 4 tager ikke ansvar for en skid, men kaster alt over på de almindelige ansatte og det hele sejler. Alt dette har jeg ca. 45 mands opbakning til. Ud fra hvad jeg oplever personligt så lider patienterne også under dette koncerncirkus, dette i form af ventetider og manglende rengøring FY FOR HELVEDE ... PS jeg er skide ligeglad med hvad for en samtale i kalder mig ind til næste gang, men jeg håber på bedre kaffe end den jeg fik sidst.”*

Hvilken reaktion kaster det af sig?

Ytringsfrihed.

- Portøren blev bortvist to uger senere uden løn.
- Koncern Service reagerede på formen i opslaget. Ytringsfrihed for alle, men formen i opslaget havde en grovhed, der fandtes stødende:

“Vores medarbejdere har ytringsfrihed, og det har den her portør også. Det, vi har reageret på, er formen i hans opslag, som vi synes har en grovhed, der er stødende. For os er det vigtigt, at man udtaler sig på en ordentlig måde og kan dokumentere de påstande, man fremlægger.”

Ytringsfrihed.

– Opmanden:

– "... fra mit synspunkt ..." og "Ud fra hvad jeg oplever personligt ...". Ingen tvivl om, at der var tale om personlige vurderinger på grundlag af egne oplevelser -> YTR: *på egne vegne/som privatperson.*

– Ingen personangreb.

a) Rimeligt grundlag for at udtale sig kritisk om forholdene på nogle konkrete områder, og udtalelserne fandtes lovlige – om end de på enkelte punkter måtte betegnes som overdrivelser. (Fremmer dog som bekendt forståelsen!)

b) Tonen og sprogbruget fandtes provokerende og grov, men henset til den udbredte frustration ikke så urimeligt grov, at det berettigede til en bortvisning.

– Portøren tilkendt erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden.

Ytringsfrihed.

No. 3: Den kradsbørstige kritik (FO 23.03.2018).

- En ansat i DR, A, kritiserede i januar 2016 DR's tv-program Aftenshowet på Facebook.
- A var desuden tillidsrepræsentant.
- Kritikken fremkom i en kommentar til et indlæg på FB forbindelse med, at en ven i et opslag på sin ikke-lukkede, private Facebook-side havde kritiseret en journalist på Aftenshowet for et netop gennemført interview.
- A's kommentar var følgende:

" Jeg ser af princip aldrig Aftenshowet. Det er nemlig ikke første gang, at man præsenterer den mest nosseløse, uprofessionelle, kiksede omgang lorte 'journalistik' i dansk fjernsyn. Ever!"

Ytringsfrihed.

- A blev efterfølgende indkaldt til en tjenstlig samtale, som blev afholdt den 8. januar 2016.
- Under samtalen fik hun udleveret et partshøringsbrev om en påtænkt advarsel under henvisning til, at hun med kommentaren på Facebook havde "ytret [sig] utilbørligt og i særdeles hård tone vedrørende [sin] arbejdsgiver/DR", og at DR anså forholdet for "særdeles groft og urimeligt".
- I partshøringsbrevet anførte DR bl.a. også, at læsere kunne blive i tvivl om, hvorvidt A's udtalelse var fremsat på vegne af DR, ligesom A ifølge DR i sin egenskab af tillidsrepræsentant skulle gå foran som nøglemedarbejder og vise et godt eksempel.
- DR fandt herefter, at der kunne sættes spørgsmålstegn ved A's loyalitet over for DR som arbejdsgiver, og at der var tale om en misligholdelse af ansættelsesforholdet.
- Efter fagforeningens mellemkomst endte sagen imidlertid med, at A modtog en henstilling om, at hun "i fremtiden [skulle være] opmærksom på at undgå ytringer fremsat i grov form om DR".

Ytringsfrihed.

- Den 02.01.2017 klagede den faglige organisation til Folketingets Ombudsmand.
- Ombudsmanden blev bedt om at tage stilling til, om A's kommentar på Facebook den (...) januar 2016 var så grov, at der var grundlag for en mundtlig henstilling. Det fremgår af DR's etiske retningslinjer af den 06.01.2016, at det ikke kunne give anledning til ledelsessanktioner, når ganske almindelige medarbejdere ytrede sig på deres private profiler på de sociale medier.
- Ombudsmanden:
 1. DR's partshøringsbrev kan efter min opfattelse nærliggende forstås sådan, at loyalitetspligten for offentligt ansatte i sig selv medfører begrænsninger i de ansattes ytringsfrihed.
 2. Brevet kan efter min opfattelse også nærliggende forstås sådan, at det forhold, at A er tillidsrepræsentant, indebærer særlige begrænsninger i hendes ytringsfrihed.

Ytringsfrihed.

- Ad. 1. En myndighed, der overvejer, om der er grundlag for at reagere over for en ansats offentlige ytringer, skal 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.
- Ad. 2. Det forhold, at A er tillidsrepræsentant, ikke indskrænker de rammer, der gælder for hendes ret til at ytre sig som offentligt ansat. Offentligt ansatte også er beskyttet af reglerne om ytringsfrihed, når de f.eks. udtaler sig som tillidsrepræsentanter.
- Ombudsmandens konklusion: DRs fremgangsmåde har været egnet til at efterlade indtryk af en klart urigtig opfattelse af gældende ret med hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed. Dette finder jeg meget beklageligt.

Ytringsfrihed.

- En offentligt ansat må ikke ytre sig om forholdene på sin arbejdsplads i vendinger, der "i urimelig grad er udkældende, hånende eller latterliggørende" eller "i urimelig grad er fornærmende eller udtryk for ringeagtsytringer" over for arbejdspladsen eller arbejdsgiveren.
- Dette er omvendt i almindelighed ikke til hinder for, at en offentligt ansat kan kritisere sin arbejdsplads gennem "satire, sarkasme eller polemiske vendinger".
- I Justitsministeriets vejledning er dette som nævnt udtrykt på den måde, at man som ansat godt må "udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det", men at man ikke må "udtale sig i en urimelig grov form".
- Efter en samlet vurdering har jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere, at DR anså A's kommentar for urimeligt grov og derfor uden for rammerne for hendes ytringsfrihed. Jeg har i den forbindelse særligt lagt vægt på karakteren af de anvendte udtryk.

Ytringsfrihed.

Konklusion:

- Virkelighedstest din opdatering! Ville det være klogt at sige det samme ansigt til ansigt til din overordnede i forvaltningen eller ville du slå det op på en seddel på arbejdspladsen? Hvis ikke, så lad være.
- Hjælp din kollega: Hvis du synes, at din kollegas ytring er på kanten, så synes chefen det nok også ...
- Skriv aldrig i affekt.
- Sov på den.

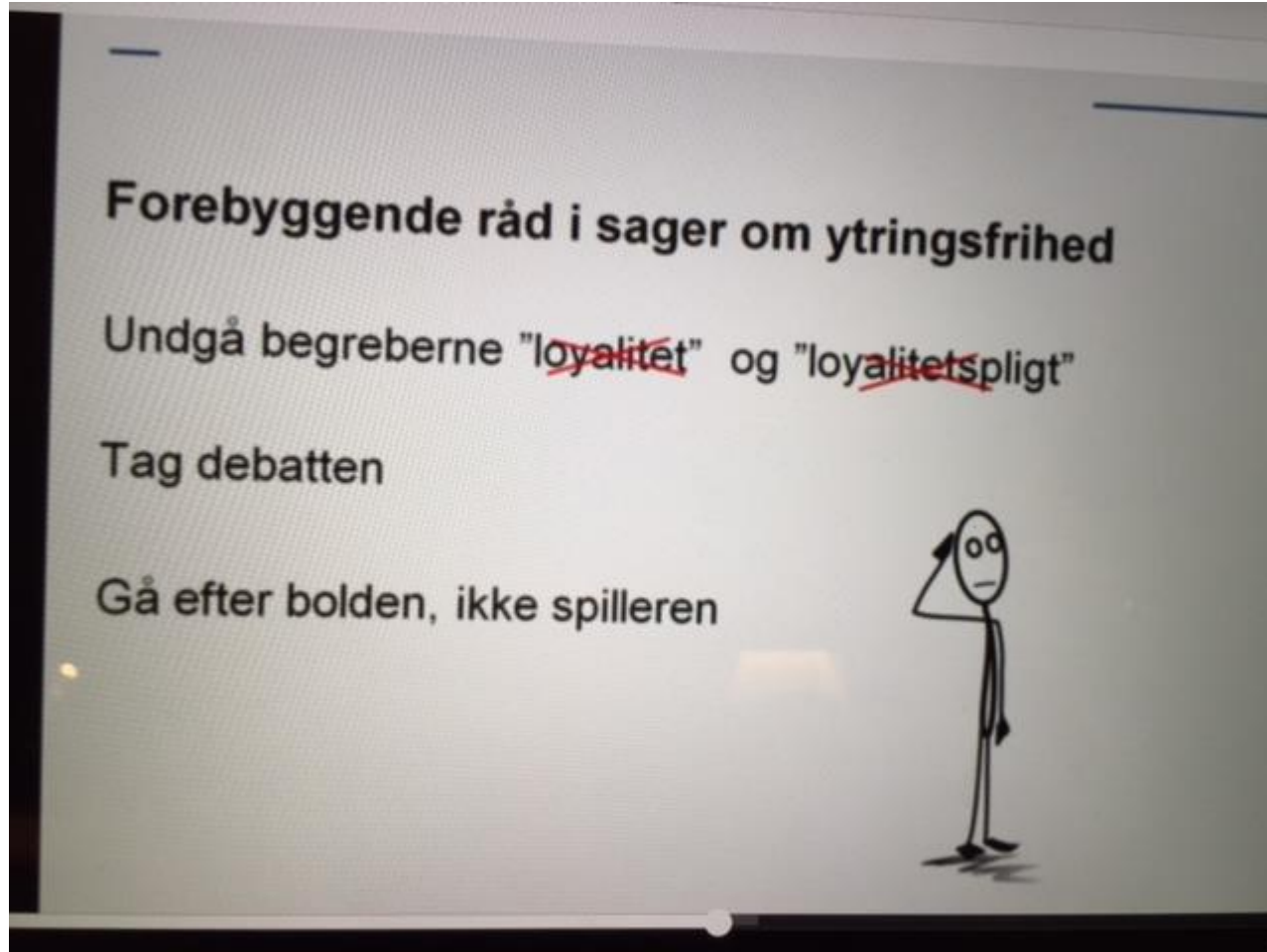
Ytringsfrihed.

3. Gode råd inden ytringen.

- Orientér eventuelt først tillidsrepræsentanten og/eller ledelsen om dine eventuelle kritiske holdninger eller forslag til forandringer. Nogle gange mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer.
- Måske bør TR rejse kritikken? Måske kan flere kolleger gå sammen?
- Nyt e-læringskursus fra Justitsministeriet i samarbejde med Moderniseringsstyrelsen:

https://ytringsfrihed-i-det-offentlige.dk/#/?_k=txkyid

Ytringsfrihed.



Ytringsfrihed.

- Når en lovlig ytring er fremsat, kan den ikke give anledning til, at den ansatte pålægges ansvar og heller ikke til, at ledelsen i kraft af sin almindelige ledelsesret anvender de såkaldte negative ledelsessanktioner, [Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, 2006](#), og ["Campus Bornholm"](#) (FOB 2016-37).
- Dvs. ingen afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte ("skjult") sanktionering, f.eks. advarsel, "kammeratlige" samtaler, ændring af arbejdsområde, degradering – eller manglende forfremmelse, ingen tildeling af løntillæg, irettesættelse, m.v. – [som f.eks. "Tøjhusmuseum-sagen"](#) og ["Jeg fik 13 minutter"](#).
- Samarbejdsvanskeligheder – en typisk "følgevirkning".
- Sker det? Mørketal i relation til at dokumentere omfanget af konkrete sager, hvori offentligt ansatte som følge af en kritisk ytring er blevet krænket i ansættelsesforholdet.

Ytringsfrihed.

- Forskning (efteråret 2015) viser, at selvcensur giver **moralsk stress og udbrændthed** for den ansatte, jfr. Pelle Korsbæk Sørensen, ph.d., RUC.
- Definition: en tilstand, som medarbejdere oplever, når de ikke kan handle og udføre deres arbejde ud fra deres egne værdier og moralske fordringer. Følelsen opstår hos den ansatte selv, men bunder i en ydre begrænsning.
- Viser sig, når man oplever en kritisk eller uholdbar situation i arbejdslivet og mener, at det er nødvendigt at ytre sig, men som vælger at holde kritikken tilbage, måske af frygt for job eller ledelsens reaktion.
- Det påvises, at der er en sammenhæng mellem selvcensur og moralsk stress blandt højtuddannede vidensarbejdere. Gælder også professionsorienterede grupper.
- Arbejde med direkte omsorg for borgerne samt oplevelsen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan bidrage til moralsk stress, hvis forholdene ikke er optimale.
- Ansatte med demokratisk sindelag særligt udsatte – føler pligt til at prøve at ændre vilkårene.

Ytringsfrihed.

FTF's 3 anbefalinger:

1. Øget ansættelsesretlig beskyttelse.
2. Styrket oplysningsindsats og opfordring til ledelserne i den offentlige sektor om at få skabt en åben arbejdspladskultur.
3. Opfordring til offentlige myndigheder om at genoverveje at etablere en whistleblowerordning i myndigheden.

Ytringsfrihed.

Folketingets Ombudsmand, Jørgen Steen Sørensen, på den fælles LO, FTF og AC-konference afholdt den 27. april 2016 ([samt kronik i JP den 16.05.2016](#)):

"Mon ikke tiden er inde til at prøve noget nyt? Er der trods alt en symbolikeffekt over lovgivningen (om en forbedret ansættelsesretlig beskyttelse), som man ikke skal underkende, og som måske kunne være med til at sætte dagsordenen på en anden måde? "

Ytringsfrihed.

Tak for i dag!