



Notat

04-0630 - JABJ - 18.06.2008

Kontakt: Jakob Bjerre - jabj@ftf.dk - Tlf: 3336 8815

Indlæg ved foretræde for Folketingets retsudvalg i forbindelse med udvalgets behandling af beslutningsforslag B 59, onsdag den 18. juni 2008

Tak fordi vi måtte komme.

Indledningsvis vil vi starte med kort at fortælle lidt om FTF. FTF er hovedorganisation for en række faglige organisationer som organiserer cirka 400.000 offentligt og privat ansatte. Som nogen af vores større medlemsorganisationer kan nævnes Politiforbundet, Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, Finansforbundet med flere. FTF dækker således over et bredt spektrum af medarbejdergrupper, om end vores hovedvægt ligger på de offentligt ansatte – dem der i daglige tale populært betegnes som ”velfærdsstatens kernetropper”.

Offentlige ansattes ytringsfrihed er for FTF en naturlig del af et sundt demokrati, men det er også vigtigt at understrege, at ytringsfriheden blandt de offentlige ansatte har en nytteeffekt.

Offentlige ansattes ytringsfrihed er ikke alene til nytte for den enkelte ansatte, men tillige til nytte for samfundet som helhed. Når ansatte i stat, regioner og kommuner ytrer sig, opkvalificeres den offentlige debat, idet de ansatte kan bidrage med specialviden om, hvordan forskellige forhold ser ud i praksis.

FTF foretog i 2006 en omfattende undersøgelse om de offentligt ansattes ytringsfrihed. Vi vil i vores indlæg blandt andet redegøre for nogle af resultaterne i undersøgelsen.

Indlægget disponeres således, at vi først vil redegøre ganske kort for de regler, som regulerer de offentligt ansattes ytringsfrihed. Derefter vil vi beskrive nogle af de konkrete vanskeligheder, som de ansatte møder i hverdagen. Afslutningsvist vil jeg kommentere den løsningsmodel som beslutningsforslag B 59 lægger op til.

REGLERNE

De overordnede regler om de offentligt ansattes ytringsfrihed findes i Grundlovens § 77 samt i Den Europæiske Menneskerettighedskonventionens artikel 10.

Disse regelsæt specificeres/udmøntes i henholdsvis straffelovgivningen, forvaltningsretten og den ansættelsesretlige lovgivning.

Den offentligt ansatte har basalt set to muligheder: Enten kan pågældende udtale sig på myndighedens vegne eller også på egne vegne. Pågældendes mulighed for at udtale sig på myndighedens vegne kan imidlertid reguleres af arbejdsgiver. Den offentligt ansattes muligheder for at udtale sig på egne vegne er derimod som udgangspunkt frie.

Kun få undtagelser gælder:

1. Efter strafferetten må den offentligt ansatte ikke komme med *ærekvænkelser*.
2. Efter ansættelsesretten må den offentligt ansatte ikke komme med *åbenbart urigtige ytringer*, som vedrører *væsentlige* forhold på arbejdspladsen, indenfor sit *eget* arbejdsområde, eller i øvrigt agere *illoyalt*.

3. Efter forvaltningsretten må den ansatte ikke videregive *fortrolige oplysninger*.

Derudover er ordet frit.

KONKRETE VANSKELIGHEDER

Vi vil herefter vende os mod nogle af de vanskeligheder, som den beskrevne retsstilling rejser i praksis.

Der hersker generelt enighed om, at grænserne for de offentligt ansattes ytringsfrihed er rigtige og hensigtsmæssige. Problemet opstår imidlertid når den *praktiske* grænse ikke er sammenfaldende med den *retlige* ditto.

FTF's undersøgelse viser, at mere end 60 % af de offentligt ansatte, har stået i en uholdbar situation på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads, som de mente at offentligheden burde have kendskab til.

Imidlertid viser undersøgelsen også, at kun cirka 1 ud af 10 af disse lønmodtagere rent faktisk ytrer sig.

Der er med andre ord stor forskel på den teoretiske mulighed for at ytre sig, sammenholdt med den praktiske.

De fleste praktiske problemer opstår i forbindelse med ansættelsesretlige spørgsmål; ikke de strafferetlige. Imidlertid giver strafferetten – en anelse paradoksalt - et højere beskyttelsesniveau for lønmodtageren, jf. nedenfor. De strafferetlige regler kan derfor være gode at spejle ansættelsesretten i, når beskyttelsesniveauet skal vurderes.

Forskellen på regelsættene består primært i den sanktion, den ansatte kan blive mødt med: Den offentligt ansatte kan blive straffet med bøde eller

fængsel efter strafferetten. Heroverfor kan den offentligt ansatte blive mødt med eksempelvis advarsel eller afskedigelse i ansættelsesretten.

Skal offentligt ansatte have *reel* mulighed for at ytre sig offentligt, skal beskyttelsen indenfor ansættelsesretten styrkes. Friheden til at ytre sig indenfor ansættelsesretten møder i hvert fald tre praktiske restriktioner.

1. *For det første*, er det afgørende, at (kritiske) ytringer om arbejdsstedet i højere grad er *egnede* til at fremkalde negative følger for den ansatte, end ærekrænkelserne er det. Det kan i praksis således være langt mere byrdefuldt for lønmodtageren at miste sit job, end at blive pålagt en bøde. Kritiske ytringer om arbejdspladsen fremkalder gerne ledelsens uvilje og er derfor i høj grad et ledelsesmæssigt spørgsmål.

FTF's undersøgelse viser således, at 36 % af de offentligt ansatte, som ikke ytrede sig, undlod dette på grund af selve risikoen for at skabe problemer på arbejdspladsen. 21 % ville undgå eventuelle konsekvenser for ansættelsen. Andre 36 % havde end ikke lysten/modet til at stå frem.

2. *En anden* forudsætning for, at de offentlige ansattes ytringsfrihed kan fungere i praksis er *klare* regler, samt *kendskab* til disse. Det er forståeligt at den offentligt ansatte er tilbageholden med sine ytringer, såfremt pågældende skal påtage sig en væsentlig risiko i forbindelse hermed – i sidste ende sætte sit job på spil. De strafferetlige regler er som oftest klarere end de ansættelsesretlige, som indeholder et videre skøn.

I FTF's undersøgelse svarer 43 % af de adspurgte således, at de ikke har kendskab til grænserne for ytringsfriheden.

3. *En tredje* restriktion i de ansattes ytringsfrihed er den manglende retlige *håndhævelse*. De ansættelsesretlige regler forvaltes ensidigt af arbejdsgiver. Ofte uden praktisk kontrol.

Det er et problem, at den lønmodtager, som først er afskediget, meget vanskeligt kan komme tilbage i sin stilling. Yderligere kan sanktioner overfor ytringer ofte være maskerede og derfor særdeles vanskelige at bevise.

Sanktionen overfor arbejdsgiverens ukorrekte indgriben overfor ansattes ytringsfrihed skal være effektiv, og adgangen hertil hurtig og billig for den krænkede lønmodtager.

Eksempelvis viser FTF's undersøgelse, at 30 % af de lønmodtagere, som faktisk har ytret sig, har oplevet en negativ påvirkning i ansættelsesforholdet. 52 % har været til en "kammeratlig" samtale.

HVAD KAN GØRES?

Med det fremlagte forslag til folketingsbeslutning (B 59) forslås det at oprette et nævn med såvel en rådgivende som støttende funktion.

Yderligere skal nævnet videreudvikle måder at fremme de offentligt ansattes ytringsfrihed på.

FTF ser lovforslaget som gavnligt. Nævnet kan imødekomme de skitserede udfordringer på følgende måder:

1. Nævnet kan være med til at fremme gode relationer på arbejdspladsen. Det er centralt, at de offentligt ansattes

ledere imødekommer behovet for en fri og demokratisk debat. Udfordringerne med ytringsfriheden i den offentlige sektor er således lige så meget praktiske som retlige. Det foreslåede nævn kan på en effektiv måde adressere den praktiske virkelighed.

2. Nævnet skal have til opgave at informere. Nævnet kan være med til at give arbejdsgivere og lønmodtagere forståelse for de rettigheder og pligter som påhviler dem. Mangel på viden om grænserne for ytringsfriheden, er en stor forhindring, som skal overvindes. En sikkerhed for en ytrings retmæssighed, inden denne fremsættes, vil være af stor praktisk betydning for lønmodtageren.
3. Nævnet har ingen håndhævende kompetence. Udfordringerne på dette område må løftes andetsteds. FTF ser det for afgørende, at reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed kombineres med
 - a. En styrket mulighed for fortsat ansættelse, hvis arbejdsgiverens sanktion har været uretmæssig,
 - b. Et forhøjet godtgørelsesniveau for krænkelse, og
 - c. Regler om delt eller omvendt bevisbyrde.

--oo00o--

Ansvar og omsorgen for de offentlige ansattes ytringsfrihed er en opgave der relaterer sig til at fremme lysten til at ytre sig - og dermed af afgørende betydning i et demokratisk samfund.

Lysten til at ytre sig er som regel højest blandt de dygtigste medarbejdere, med høj faglig stolthed. Disse ansatte *skal* kunne finde attraktive arbejdsforhold på det offentlige arbejdsmarked.

Opgaven med at skabe sådanne forhold skal derfor tages meget alvorligt – ikke alene af hensyn til den enkelte, men tillige af hensyn til en fortsat positiv udvikling af den offentlige sektor og dermed samfundet som helhed.

Det er en opgave, som skal løftes af Folketinget og Regeringen samt arbejdsmarkedets parter i forening. FTF henstiller derfor forslaget til det høje tings fortsat velvillige behandling.

Tak for ordet. Spørgsmål?