



**Offentligt ansattes ytringsfrihed
v/kontorchef Kirsten Talevski
Folketingets Retsudvalg, 14. november 2013**





God adfærd i det offentlige – vejledning om ytringsfrihed

- I vejledningen er det slået fast, at demokrati og åbenhed er grundlæggende værdier i den offentlige sektor.
- Det er derfor både naturligt og nyttigt, at offentligt ansatte gør brug af deres ytringsfrihed.
- Ytringsfriheden sikrer, at offentligt ansatte har en vidtgående ret til at deltage i den offentlige debat om forholdene på egne arbejdsområder.



Ytringsfrihed i en nøddeskal

Som offentligt ansat har man som alle andre borgere ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde.

Der gælder nogle få begrænsninger i retten til at udtale sig:

- Man må ikke røbe fortrolige oplysninger eller komme med ærekrænkende udtalelser.
- Man må ikke ytre sig i urimelig grov form eller fremsætte åbenbare urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.
- Er man en centralt placeret medarbejder – og meget tæt på beslutningsprocessen – kan der være visse begrænsninger i, hvad man må sige om sit eget arbejdsområde.



De to sager i beretningen fra 2012

2012-26:

En ansat på et museum kritiserede, at der var for stor fokus på publikums oplevelser. Hun var uenig i museets strategi.

Det måtte hun gerne skrive om, og det var ikke sagligt, at hun blev indkaldt til en samtale om hendes loyalitet overfor museet.

2012-25

En ansat på et sygehus udtalte sig om personalenormering og sygehusets placering i en dødelighedsstatistik.

Det var i orden, at regionsrådsformanden i avisen opfordrede til at samarbejde om at få dødeligheden ned i stedet for at diskutere den i pressen.



Afslutning

Vejledningen og praksis har ikke løst alle spørgsmål og problemer i relation til offentligt ansattes ytringsfrihed.

Derfor har området fortsat ombudsmandens bevågenhed.