

NOTAT

Til: Regionsrådet

Click on app, Organg, Organg, stuen

Dato: 19. oktober 2020

Retten til ytringsfrihed

Ytringsfrihed er retten til at udtrykke sin mening i enhver form. Ytringsfrihed er reguleret i Grundloven samt i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og er således en rettighed, som udelukkende kan indskrænkes, hvis denne indskrænkning ikke er i strid hermed.

Formålet med ytringsfrihed er ikke alene, at den enkeltes frihed sikres. Det er samtidig til fordel for samfundet og demokratiet, at der er frihed til åben debat og videndeling om offentlige anliggender.

Ytringsfrihed er beskyttet mod både forebyggende indgreb og efterfølgende straf. Det betyder, at ytringsfriheden hverken kan begrænses *forud* for (censur) eller *efter* ytringen. Der kan således ikke vedtages regler, retningslinjer og lignende, der begrænser retten til ytringsfrihed, og der kan kun i særlige tilfælde foretages sanktioner alene på baggrund af udtalelser.

Fokus på ytringsfrihed

Justitsministeriet udarbejdede i 2016 en vejledning om Offentligt ansatte ytringsfrihed: https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2016/vejledning_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed.pdf og bad i den forbindelse offentlige arbejdsgivere om at iværksætte tiltag, der skulle afhjælpe den uvidenhed, der var om retten til ytringsfrihed.

På den baggrund blev der iværksat en interviewundersøgelse i Region Hovedstaden samt vedtaget en åbenhedspolitik i Forretningsudvalget / Regionsrådet – med forudgående høring i MED-systemet.

Der blev også foretaget undersøgelser af både Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Dansk Sygeplejeråd (DSR). Resultaterne viste, at mange medarbejdere oplevede sanktioner, når de lovligt ytrede sig.

Den største barriere var dog at finde hos medarbejderne selv. Undersøgelserne viste, at et fåtal af offentligt ansatte ytrede sig om uholdbare forhold, da de frygtede sanktioner eller negativ påvirkning af arbejdsforholdene.

De regionale trivselsmålinger indeholder spørgsmålet:

”I hvilken grad kan du trygt udtrykke din mening om forhold på din arbejdsplads (fokus er lokalt fx i dit team, afsnit eller lignende)”



Resultatet er på regionalt niveau og har stabilt været på 3,7 hen over de seneste 12 måneder. Der er ikke nævneværdige udsving ift. de enkelte hospitaler / virksomheder.

Begrænsninger i ytringsfriheden

Der er ikke en ubegrænset ret til ytringsfrihed. Der er således en række begrænsninger i ytringsfriheden, som er vedtaget i national lovgivning, og som har betydning for offentligt ansattes adgang til ytringsfrihed.

Der er reguleret begrænsninger i både Straffeloven, Forvaltningsloven og Databeskyttelsesloven:

- Tavshedspligt ift. fortrolige oplysninger. Såfremt en ansat er i tvivl om, hvorvidt en oplysning er fortrolig, er det vigtigt at drøfte dette med arbejdsgiver. Offentligt ansatte har også tavshedspligt efter endt ansættelsesforhold. Tavshedspligt følger både af forvaltningslovens § 27 og straffelovens § 152.
- Forbud mod at videregive personfølsomme oplysninger. Databeskyttelsesloven beskytter personfølsomme oplysninger, der kun kan behandles, hvis særlige betingelser er opfyldt. Hensynet til ytringsfriheden kan ikke føre til, at personfølsomme oplysninger kan offentliggøres.
- Forbud mod at fremsætte trusler, groft racistiske udtalelser, æreskrænkende udtalelser, injurier, usandheder eller urimeligt grove udtalelser. Disse forhold følger af Straffelovens bestemmelser §§ 266 – 268.

En organisation / myndighed er beskyttet af ovenstående lovregulerede begrænsninger på lige fod med enkeltpersoner

Herudover er der følgende begrænsninger af ytringsfriheden:

- Medarbejderne skal være opmærksomme på, at de skal udtale sig på *egne vegne*.
- Hvis en medarbejder har direkte indflydelse på en beslutningsproces, kan dette desuden begrænse medarbejderens ret til at ytre sig om forholdet så længe beslutningsprocessen endnu ikke er afsluttet.

Disse forhold fremgår af Justitsministeriets vejledning samt udtalelser fra ombudsmanden.

Forholdet til loyalitet

Arbejdsgiver kan i kraft af ledelsesretten stille krav om loyalitet. Medarbejderen skal være loyal overfor og medvirke til virksomhedens strategi, vision og opgaver uanset, om medarbejderen er enig i disse ledelsesdispositioner.

Offentligt ansatte må ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. Det betyder, at man godt må udtale sig groft kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, hvis forholdene giver grund til det. Men man må ikke udtale sig i en urimelig grov form¹.

Ledelsen kan dog ikke pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet ovenfor samt reguleret i loven.

Mulighed for sanktioner

Det er kun domstolene, der kan tage stilling til, om straffelovens bestemmelser er overtrådt og som på den baggrund kan udmønte strafferetlige sanktioner.

Hvis der sanktioneres *alene* med baggrund i lovlige ytringer, vil der være tale om misbrug af ledelsesretten. Der kan dog være ytringer, der opfattes som værende af en sådan grad af illoyalitet, at det resulterer i, at den ansatte herefter ikke længere skønnes at kunne bestride sit arbejde. I sådanne tilfælde er det muligt for arbejdsgiver at sanktionere ansættelsesretligt.

Der kan fx være tale om misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvis medarbejderen fremsætter bevidst urigtige oplysninger om væsentlige forhold eller hvis ytringen er usædvanligt grov. Hvorvidt der er tale om misligholdelse af ansættelsesforholdet i de givne situationer beror på et konkret skøn.

BILAG

1. Region Hovedstadens åbenhedspolitik
2. Publikationen *God adfærd i det offentlige* – udarbejdet af Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioner i 2017

¹ Kilde, Justitsministeriet vejledning