

NOTAT

Direkte 38669698

Til: Forretningsudvalget.

Dato: 13. november 2023

Offentligt ansattes ytringsfrihed

Regionens åbenhedspolitik fastslår, at vi skal have en kultur, hvor det skal være naturligt at sige det, vi har på hjerte. Der må ikke lægges låg på debat og kritik.

I Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed er rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed opsummeret på følgende måde:

- Medarbejderen skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.
- Medarbejderen må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Medarbejderen må ikke udtale sig på en freds- eller æreskrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier.
- Medarbejderen må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

Holder medarbejderen sig inden for disse rammer, må man som udgangspunkt sige, hvad man vil. Det gælder, selv om man udtaler sig kritisk over for sin arbejdsplads. Det gælder også, selv om man ikke først har rejst kritikken internt eller i øvrigt orienteret sin ledelse.

Der er et meget vidt rum i forhold til private ytringer, som udspringer af en konflikt, der (også) har politiske uenigheder indbygget. Der må dog ikke være tale om ulovlige ytringer eller lovlige ytringer, som er urimeligt grove.

Særligt om ytringer på "egne vegne"

Der kan i nogle tilfælde være behov for, at en ansat præciserer, at han eller hun ytrer sig på egne vegne. Udgangspunktet er dog, at der ikke vil være et behov for præcisering, hvis den ansatte fremsætter sine private ytringer på de sociale medier. Den typiske karakter og det typiske indhold af sådanne ytringer – og selve anvendelsen af sociale medier som kommunikationsform – vil normalt tale imod, at udtalelserne kan opfattes som udtryk for myndighedens synspunkter. Når en ansat ytrer sig på egne vegne, kan ledelsen ikke kræve, at den ansatte indhenter forudgående tilladelse til at ytre sig. Ledelsen

kan heller ikke kræve at blive orienteret (efterfølgende) om den ansattes private ytringer.

Vejledning af medarbejdere og regionens reaktion på ytringer

Regionen må godt vejlede medarbejderne om de rammer, som de skal holde sig inden for. Vejledningen må dog ikke fremstå som en kritik eller en begrænsning af ytringsfriheden.

Hvis en medarbejder overskrider rammerne for ytringsfrihed, overvejer regionen, om det skal medføre en personaleretlig reaktion. En eventuel reaktion skal være proportional. I mange tilfælde vil det alene være proportionalt at påpege, at medarbejderen skal tydeliggøre, at vedkommende udtaler sig på egne vegne eller give en advarsel. I alvorlige tilfælde kan det komme på tale at opsige eller bortvise medarbejderen.

Regionen har som arbejdsgiver ikke pligt til at anmelde ulovlige ytringer til politiet. Regionen monitorerer ikke medarbejderes adfærd eller ytringer på sociale medier.