



Offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligt - i juraen og i virkeligheden

AnsættelsesAdvokater, 11. september 2012





Temaer

- Opridsning af retsstillingen
- Nogle "sociologiske" iagttagelser
- Hvad er god advokatrådgivning på området?



Opridsning af retsstillingen

- Kun ytringer fremsat som privatperson (ingen beskyttelse af ytringer på myndighedens vegne, heller ikke mod "censur").
- Som privatperson beskyttet af grundlovens § 77 – dvs. aldrig adgang til censur (FOB 1982.199)
- Spørgsmålet angår altså den materielle ytringsfrihed – hvad gælder her?
 - Pligt til at klargøre, at man udtaler sig som privatperson (FOB 1991.189)
 - Straffelovens almindelige regler om tavshedspligt og ytringsfrihed gælder
 - Pligt til ikke at give åbenbart urigtige oplysninger
- Inden for denne ramme:
 - HR: ubegrænset ytringsfrihed, dvs. ingen loyalitetspligt (FOB 1987.237, 1991.200, 1995.381)
 - U: særlige (meget snævre) grupper af medarbejdere tæt på beslutningsprocessen. Begrundet i den danske embedsmandsmodel og i hensynet til myndighedens autoritet



Hvad betyder det, at den ansattes ytring er lovlig?

- Retsstridigt at forbyde den ansatte at ytre sig
- Retsstridigt at gribe ind med disciplinære sanktioner
- Retsstridigt at iværksætte andre "negative ansættelsesreaktioner" – afslag på forfremmelse, løntillæg mv.
- Retsstridigt at opfordre ansatte til at benytte intern frem for ekstern kommunikation? Nej, se FO-udtalelse af 2. maj 2012 (www.ombudsmanden.dk)
- Ubetinget beskyttet mod tjenstlige "følgekonskvenser"? Nej: under særlige betingelser f.eks. afskedigelse eller forflyttelse på grund af samarbejdsvanskeligheder mv. udløst af ytringerne.
 - Krav om alvorlige samarbejdsvanskeligheder
 - Krav om væsentlig "skyld" hos den pågældende
 - Krav om, at alle andre midler har været forsøgt anvendt
 - Se nærmere FOB 1993.72



”Sociologiske” iagttagelser (Bet. 1472/2006)

- Hvilke personalegrupper bruger deres ytringsfrihed?
 - Navnlig ”professionsansatte” frem for ”forvaltningspersonale”
 - Helt overvejende ”menige” frem for ledere
 - Overvægt i bestemte professioner (sundheds-, social-, børne- og ungeområdet, politi, forsvar mv.). Dvs. ”frontlinjepersonale” beskæftiget med direkte borgerkontakt
- Hvad angår kritikken?
 - Ressourcemæssige forhold
 - Ledelsesforhold
 - Kvaliteten af det offentliges ydelser
 - Faglige og metodemæssige forhold
- Hvad er de typiske reaktioner på arbejdspladsen?
 - I reglen opfattelse af, at loyalitetspligten går længere, end den gør
 - Ofte ukorrekte personalereaktioner
 - Ofte anledning til reelle samarbejdsvanskeligheder
 - Afspejler sig bl.a. i organisationernes vejledning (se bet. s. 25)



Hvad gør den juridiske rådgiver?

- Grundlæggende problemstilling: en vis modsætning mellem juraen og den "virkelige verden".
- På den ene side:
 - Ret oplagt, at retsstillingen må være, som den er
 - Næppe retsteknisk muligt med anden retsstilling
- På den anden side:
 - Ekstern kritik af egen myndighed opfattes som i strid med "spillereglerne", især hvis interne kommunikationsveje ikke er brugt først.
 - Ikke sjældent baggrund i reelle konflikter på arbejdspladsen, der ofte bliver værre af ekstern eksponering
 - Reelt umuligt med juraen at beskytte den pågældende fuldt ud
- Den juridiske rådgiver må være opmærksom på dette