

# Håndbog om offentlig ansattes ytringsfrihed

# INDHOLD

INTRODUKTION

**3**

PRIVATISERING  
AF OFFENTLIG  
VIRKSOMHED

**8**

NYTTIGE  
HJEMMESIDER ELLER  
MATERIALER

**10**

HVAD ER YTRINGSFRIHED

**4**

DEN OFFENTLIGT  
ANSATTES MULIGHED  
FOR AT REAGERE OVER  
FOR EVENTUELLE  
UREGELMÆSSIGHEDER

**9**

YTRINGER PÅ  
EGNE ELLER  
MYNDIGHEDENS VEGNE

**6**

VEJLEDNING  
TIL DE FORSKELLIGE  
CASES

**11**

# 1. INTRODUKTION

---

Hvor går ytringsfrihedens grænser for offentlige ansatte? Kan offentligt ansatte gå til pressen eller andre, når de mener, at der foregår ulovligheder i forvaltningen, eller skal de være loyale overfor deres forvaltning. Og bør vi forvente, at de mere end 13.500 Selvstyre eller kommunalt ansatte offentligt siger fra over magtfordrejning, korrupt adfærd eller uregelmæssigheder?. Disse og andre - ofte aktuelle - spørgsmål vil denne håndbog forsøge at belyse på en enkel måde og gennem eksempler. Hvor grænserne går, vil dog altid i sidste ende være et spørgsmål for domstolene.



## 2. HVAD ER YTRINGSFRIHED

---

Ytringsfrihed er noget, vi alle har hørt om. Nogle gange i forbindelse med ophedede politiske diskussioner, andre gange når pressen afdækker skandaler. Det er ikke altid, at vi tænker over, at det er en af grundpillerne i demokratiet, udtrykt i Grundloven og i den europæiske menneskerettighedskonvention. Alle har ret til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene, hedder det i Grundlovens § 77. Den europæiske menneskerettighedskonvention artikel 10 fremhæver at:

---

**”Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser.”**

---

Det første, der falder i øjnene, er, at ytringsfrihed gælder for enhver. Det er således ikke sådan, at visse personer er undtaget fra ytringsfriheden, fordi de har en særlig stilling eller er ansatte i det offentlige. Ytringsfriheden i menneskerettighedskonventionens forstand omfatter også retten til at modtage og sprede oplysninger. Det kan blandt andet være debatindlæg, interviews eller foreningssammenhæng.

Hverken Grundloven eller menneskerettighedskonventionen definerer hvilken ytring, information mv. der er beskyttet. Udtryksformen er heller ikke beskrevet. Det betyder, at enhver ytring er beskyttet uanset udtryksform.

Retten til ytringsfrihed er dog ikke en ubegrænset ret. Alle ytringer kan efterfølgende blive vurderet af en domstol, og det er tilladt at begrænse ytringsfriheden, hvis sådanne begrænsninger er:

- foreskrevet ved lov
- nødvendige i et demokratisk samfund og med helt specifikke formål som:
  - den nationale sikkerhed,
  - territorial integritet,
  - offentlig tryghed,
  - forebygge uorden eller forbrydelse,
  - beskytte sundheden eller sædeligheden,
  - beskytte andres gode navn og rygte eller rettigheder,
  - forhindre udsprengning af fortrolige oplysninger, eller
  - sikre domstolenes autoritet og upartiskhed

Sådanne begrænsninger kender vi eksempelvis fra sagsbehandlingslovens kapitel 8 om tavshedspligt og videregivelse af fortrolige oplysninger. Kriminallovens § 50 er anden bestemmelse, der begrænser offentligt ansattes ytringsfrihed. Bestemmelsen fastsætter, at ingen må uberettiget videregive eller udnytte fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab. Kriminallovens § 99 og 100 omhandler ærekrænkende og diskriminerende udtalelser. Erstatningsansvarsloven § 26 om tort kan også bruges til at stille personer til ansvar for deres ytringer.

Ombudsmanden har i en udtalelse fra 17. september 2014 gentaget, at en offentligt ansat er omfattet af 4 pligter: Loyaltetspligten; tavshedspligten; lydighedspligten; og vandelskravet.



Tavshedspligten indebærer, at den ansatte skal behandle oplysninger fortroligt og til en vis grænse ikke kan viderebringe oplysninger til andre uden for forvaltningen. Lydighedspligten indebærer, at den ansatte skal efterkomme arbejdsgiverens lovlige tjenstlige instruktioner. Vandelskravet er også det, man kalder *decorum officiale*-kravet. Det betyder, at man kan stille visse forventninger til offentligt ansattes adfærd, også uden for dennes arbejdstid.

Loyalitetsforpligtelsen har sit rod fæste i et hensyn til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne. Den offentlige ansatte er jo sat til at omsætte politiske beslutninger til handling. Denne ulovbestemte begrænsning skal dog anvendes med forsigtighed. Det skyldes, at vendingen "nødvendigt i et demokratisk samfund" kan sætte grænser for udstrækningen af loyalitetshensynet. Denne vending er også udtryk for et proportionalitetsprincip.

Proportionalitetsprincippet er et udtryk for, at man ikke bør begrænse retten til at ytre sig mere end hvad, der er absolut nødvendigt. Nogle gange kan et indgreb, for eksempelvis en disciplinær sanktion ikke blot ramme den enkelte unødvendigt hårdt, men også lægge en dæmper på andres lyst til at ytre sig. Dette kalder man også *the chilling effect* og kan medføre at andre, som følge af en misforstået loyalitetsforpligtelse, bliver bange for at påpege problemer til skade for samfundets ret til at få informationer.

Hvis den ansatte er tæt på beslutningsprocessen vil loyalitetsforpligtelsen opfattes som mere begrænsende. Derimod vil den have meget lidt vægt, om nogen, hvis den ansatte ikke beskæftiger sig med emnet, der udtales om, i forbindelse med sit arbejde. Har en myndighed truffet en beslutning, vil det også

tale for, at ytringsfriheden ikke kan begrænses. Endelig vil den ansatte, uden at komme i konflikt med sin loyalitetsforpligtelse kunne udtale sig om ressourcespørgsmål på sit arbejdsområde. Det vil navnlig være tilfældet, hvor det kan væsentlig betydning for fremtidige arbejds- og ansættelsesforhold.

### CASE 1

Aviaaja er ansat på Grønlands største gymnasium. Aviaaja er også tillidsmand. Igennem længere tid har der været problemer med arbejdsmiljøet på gymnasiet. Den landsdækkende avis Kamiknews trykker en artikel om forholdene, og Aviaaja citeres for at sige, at medarbejderne er pressede, og at der er mangel på tillid til ledelsen.

Det var ledelsen selv, der henviste avisen til Aviaaja. Ledelsen mente efterfølgende, at medarbejderen havde handlet illoyalt, krænkende og med til at skabe mistillid på arbejdspladsen, navnlig som tillidsmand. Derfor valgte man at give hende en advarsel.

- Du ved godt at udtalelsen er en omfattet af ytringsfriheden for offentligt ansatte, men du er irriteret over, at hun har udtalt sig. Men hvad ville du have gjort, og kan advarslen være på kant med Aviaajas ytringsfrihed?

### 3. YTRINGER PÅ EGNE ELLER MYNDIGHEDENS VEGNE

Det er i forbindelse med en vurdering af den offentligt ansattes ytringsfrihed vigtigt at skelne mellem ytringer på egne eller myndighedens vegne.

Hvis en ansat udtaler sig på egne vegne, vil en sådan ytring være omfattet af den ansattes ytringsfrihed. Myndigheden kan ikke begrænse den ansattes ytringer ved eksempelvis at kræve, at ledelsens samtykke indhentes. Ledelsen kan heller ikke kræve, at den skal orienteres forudgående.

Udtaler den ansatte sig på myndighedens vegne, så kan den ansattes ytringsfrihed begrænses. Det gøres typisk ved, at myndigheden har nogle interne retningslinjer for hvem, der må udtale sig på dens vegne.

Der kan dog opstå et gråzoneområde, nemlig når det er uklart, om den ansatte udtaler sig på egne eller myndighedens vegne. Denne usikkerhed opstår i særdeleshed, hvis den ansatte udtaler sig om et emne, der ligger inden for den ansattes arbejdsområde.

Ligger emnet uden for dette arbejdsområde, er der ingen betænkeligheder: Den ansatte kan deltage i enhver debat eller i øvrigt udtale sig.

Ligger emnet indenfor og ønsker den ansatte stadig at udtale sig, så må den ansatte sikre sig, at offentligheden ikke misforstår eller tror, at den ansatte udtaler sig på vegne af myndigheden.

Figuren illustrerer relationen:



Den ansatte kan udtale sig som privatperson med visse begrænsninger:


- Udtalelserne må ikke være ærekrænkende;
- Udtalelserne må ikke have en urimelig grov form;
- Udtalelserne må ikke indeholde åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for arbejdsområdet;
- Reglerne om tavshedspligt skal overholdes;
- En chef eller centralt placeret medarbejder tæt på beslutningsprocessen må i særlige tilfælde udvise tilbageholdenhed med hensyn til udtalelser inden for arbejdsområde.

#### CASE 2

Du er kommunaldirektør i Kommuneqarfik Sermersooq. Kommunen har planlagt at spare 5 mio. kr. på folkeskolerne over de næste 2 år. Kommunen er godt klar over, at dette er følsomt emne, navnlig fordi det er kommunalvalgår. For at undgå, at der skabes for meget røre om emnet i forhold til de enkelte skoler og deres bestyrelser, ønsker du at skrive ud til alle skolelederne, at de ikke må udtale sig imod de planlagte besparelser, heller ikke som privatpersoner.

Hvilke overvejelser bør du gøre i den forbindelse: Eksempelvis er det et forbud inden eller uden for arbejdsrådet og kan det have en betydning, at du pålægger dem, at de ikke må udtale sig som privatpersoner, og at de alene er skoleledere? Ville det gøre nogen forskel, hvis det var borgmesteren, der pålagde sin kommunaldirektør ikke at udtale sig som privatperson.





Det kan sommetider være svært at afgøre, hvornår en person udtaler sig som privat person. Hvis den ansatte udtrykkeligt underskriver sig som en person, der arbejder for en myndighed i forbindelse med en offentlig debat inden for dennes arbejdsområde, kan den ansatte ikke sige, at der var tale om en privat persons udtalelse.

Ombudsmanden udtalte sig i en sag fra 24. april 2014 om spørgsmålet. Flere daginstitutionsledere skrev et åbent brev til pressen, hvori de kritiserede deres kommunes planer om at foretage ændringer på daginstitutionsområdet. De underskrev alle brevet som ledere af daginstitutioner i kommunen og refererede flere gange til deres stilling i brevet. Ombudsmanden udtalte, at lederne havde udtalt sig i deres tjenstlige egenskaber. Dermed var kommunen berettiget til at påtale dette og præcisere kommunens pressestrategi over for lederne.

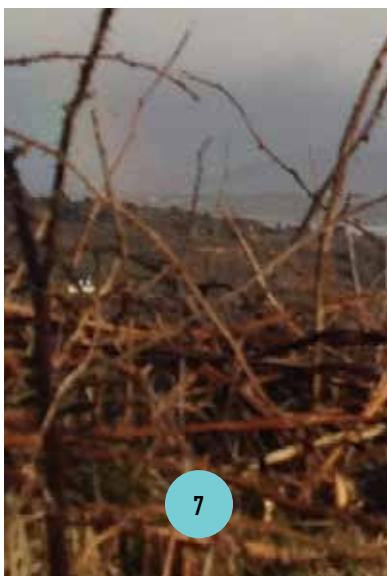
Ombudsmanden henviste i denne sammenhæng til en dom af Østre Landsret. Her havde en skoleinspektør skrevet et læserbrev, hvori han kritiserede en formand for skole- og børneudvalget i kommunen, der deltog i de igangværende politiske overvejelser i kommunen om kommunens skolestruktur. Landsretten konkluderede, at da den offentligt ansatte anvendte sin stillingsbetegnelse, tilkendegav han derved, at han i indlægget udtalte sig i sin egenskab af skoleleder i kommunen. Ytringen faldt derfor inden for hans arbejdsområde og kunne anses på vegne af myndigheden, hvorfor kommunen havde været berettiget til at reagere med en disciplinær sanktion.

### CASE 3

En ansat i miljøstyrelsen for råstofområdet, hvor du er styrelseschef, har i en mail, sendt fra hendes arbejdsmailadresse, opfordret sine venner og bekendte til at deltage i høringer om det seneste råstofudvindingsprojekt. Samtidig har hun opfordret dem til at deltage i de forskellige spørgeskemaundersøgelser, der er planlagt i forbindelse med høringer samt komme med indlæg på det nyligt oprettede online debatforum. Den ansatte opfordrede i sin mail sine venner og bekendte til at forholde sig kritisk over for de udarbejdede analyser og forslag, ligesom de skulle forsøge at mobilisere andre. Du får af omveje kendskab til dette og overvejer, om det skal have nogle ansættelsesretlige konsekvenser for hende, fordi hun jo har udsendt mailen fra sin arbejdsmail, selvom hun indledningsvist i mailen gjorde opmærksom på, at der var tale om en privat mail.

Hvilke overvejelser bør du gøre dig?

Har den nogen betydning for dig, at nogle mindre væsentlige oplysninger om projektet er faktisk urigtige?



## 4. PRIVATISERING AF OFFENTLIG VIRKSOMHED

Det drøftes ofte, hvorvidt offentlige virksomheder skal omformes til Selvstyrejede aktieselskaber, senest Nukissiorfiit, eller privatiseres helt. I forhold til spørgsmålet om offentligt ansattes yringsfrihed er dette ikke ligegyldigt. Når en offentlig virksomhed privatiseres vil den ansatte ikke længere være at betragte som en offentligt ansat. Det betyder, at det ikke længere er reglerne for offentligt ansatte, der beskytter medarbejderen, men derimod de aftalte regler, der gælder for privat ansatte. Hvis virksomheden ikke indfører regler, der beskytter eller regulerer de ansattes yringsfrihed, kan navnlig loyalitetssynspunktet slå igennem over for den ansatte.

En anden konsekvens vil være, at ombudsmanden ikke længere kan modtage klager fra den ansatte i den privatiserede virksomhed.

Spørgsmålet bliver herefter, om ansatte i de selvstyrejede virksomheder kan opfattes som offentligt ansatte med dertilhørende yringsfrihed, eller om de er privatansatte uden sådan beskyttelse.

De grønlandske selskaber, hvori der er offentlige interesser kan inddeles i tre kategorier:

- 1) selskaber, der er en del af offentlig forvaltning og service (KNR og Asiaq/Misissueqqaarnerit/Grønlands Forundersøgelser)
- 2) offentlige selskabslignende enheder (Nukissiorfiit og Mittarfeqarfiit)
- 3) offentlige selskaber (eksempelvis Royal Greenland A/S, KNI Pilersuisoq A/S og Tele Greenland A/S)

Kategorierne 2 og 3 er selskaber, der opererer på markedsvilkår. De opfattes, som udgangspunkt, som en del af den offentlige sektor. Finansieringsmæssigt falder de dog uden for den offentlige forvaltning og service, men inden for selskabssektoren.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Se Grønlands Statistik årbog 2011 – afsnit om offentlige finanser

Ved en vurdering af hvilke regler, der gælder for selskaberne, skal man sondre mellem selskaber, der i lovgivningen er anset som værende omfattet af forvaltningen og selskaber, der holdes uden for denne.

Selskaber, der er organiseret som aktie- eller anpartsselskaber, eller i øvrigt på et privatretligt grundlag, er aldrig en del af forvaltningen undtagen i de situationer, hvor der udtrykkeligt er taget stilling til det modsatte i lovgivningen. Ansatte i disse virksomheder er derfor heller ikke offentligt ansatte.

Selvstyrejede aktieselskaber er således, som udgangspunkt, ikke en del af forvaltningen, hvorfor sagsbehandlingsloven og offentlighedsloven ikke finder anvendelse på disse.<sup>2</sup>

De nettostyrede virksomheder er også benævnt offentlige selskabslignende enheder (kvasiselskaber). Disse er organiseret under Selvstyret, har ikke en bestyrelse, men mere end 50 pct. af driftsudgifterne dækkes gennem salg af varer og tjenesteydelser. Nukissiorfiit og Mittarfeqarfiit er offentlige kvasiselskaber.<sup>3</sup>

Disse virksomheder må antages at være en del af forvaltningen, hvilket medfører, at sagsbehandlingsloven og offentlighedsloven, finder anvendelse på deres virksomhed, hvis de ikke er udtrykkeligt undtaget fra at være omfattet. Sagsbehandlingslovens anvendelsesområde er sammenfaldende med offentlighedslovens. Ombudsmanden har endvidere også tilkendegivet, at Mittarfeqarfiit anses for omfattet af såvel offentlighedsloven og sagsbehandlingsloven.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> A/S Boligselskabet INI er et eksempel på en sådan undtagelse men kun i det omfang boligselskabet har fået tillagt beføjelse til at træffe afgørelser på Grønlands Selvstyres eller en kommunes vegne.

<sup>3</sup> Se Skatte- og Velfærdskommissionens baggrundsrapport marts 2011

<sup>4</sup> Se ombudsmandens årsberetning 2010, bl.a. j.nr. 2009-323-0019.



## 5. DEN OFFENTLIGT ANSATTES MULIGHED FOR AT REAGERE OVER FOR EVENTUELLE UREGELMÆSSIGHEDER

Et af de spændingsfelter, der ofte kan volde en offentlig ansat kvaler, er, hvornår en handling har en sådan karakter, at den ansatte kan videregive informationer til nogle uden for myndigheden. Dermed risikerer den ansatte at komme i konflikt med sin tavshedspligt, og nogle vil opfatte det som om, at det også vil være på kant med loyalitetspligten.

At grænserne kan være uklare for den ansatte, kan være en konsekvens af, at der ikke findes en lovgivning, der udtrykkelig omhandler offentligt ansattes ytringsfrihed og såkaldte meddelelser. Grønland har på denne måde valgt at følge Danmarks fodspor uden en egentlig struktureret offentlig debat om emnet. I Danmark har man drøftet emnet men er hidtil kommet frem til, at det ikke har været nødvendigt at lovgive på området. Hold-

ningen har været, at den generelle lovgivning om ytringsfrihed har været tilstrækkelig. At nogle skulle holde sig tilbage fra at oplyse om uregelmæssigheder eller ulovligheder, synes oftere være af frygt for at skabe et dårligt arbejdsklima og for karriere-mæssige konsekvenser. I andre lande som eksempelvis Norge er beskyttelsen af en whistleblower mere eksplicit, da beskyttelsen udtrykkeligt er nævnt i lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejds miljøloven) fra 2005 §§ 2-4 og 2-5.

Den europæiske menneskerettighedsdomstol har i et par enkelte afgørelser bestemt, at konventionens artikel 10 (om ytringsfrihed) kan anvendes til at beskytte en whistleblower, der henvender sig eksternt, hvis denne ikke har mulighed for at rapportere internt om eventuel mistanke om ulovligheder.

### **GUJA MOD MOLDOVA, DOM AF 12. FEBRUAR 2008**

Sagen var den første af sin art for Domstolen, hvor en offentligt ansat videregav interne informationer til en anden. Klageren var en pressechef hos rigsadvokaten, der fik nys om politisk indblanding i en verserende kriminalretlig efterforskning. Pressechefen var kommet i besiddelse af to kompromitterende breve fra henholdsvis Parlamentets næstformand og en vice-minister. Da der ikke var nogen interne procedurer eller regler i øvrigt for, hvordan ansatte kunne gøre opmærksomme på ulovligheder, valgte pressechefen at lække oplysningerne til pressen. Pressechefen havde ingen personlige motiver for at gøre det og var i god tro om sine handlinger. Alligevel blev han afskediget for ikke at have konsulteret internt i systemet og for at have videregivet fortrolige oplysninger.

Domstolen fandt, at klageren under disse omstændigheder havde været berettiget til at gå videre – selv til pressen. Afskedigelsen havde således været i strid med klagerens ret til at videregive informationer.

### **HEINISCH MOD TYSKLAND, DOM AF 21. JULI 2011**

I denne tyske sag havde en sygeplejerske på et delvist privatejet plejehjem forgæves forsøgt at få ledelse i tale i forhold til nogle meget kritiske forhold på arbejdspladsen, der potentielt kunne skade patienterne. Da det ikke lykkedes, anmeldte han forholdene til anklagemyndigheden med beskyldning om bedrageri, da man foregav at have en ydelse af høj kvalitet. Anklagemyndigheden valgte ikke at forfølge sagen. Plejehjemmet, uden at kende til anmeldelsen, afskedigede ham under henvisning til højt fravær. Hans fagforening og nogle venner gik herefter ud i offentligheden og sammenkædede afskedigelsen med hans anmeldelse. Herefter blev han afskediget med øjeblikkelig virkning. De tyske domstole vægtede loyaliteten til arbejdsgiveren højere end klagerens ret til at videregive informationer og fandt at afskedigelsen var berettiget.

Den europæiske menneskerettighedsdomstol anerkendte arbejdsgiverens interesser, men fastslog, at klageren ikke havde søgt egen vinding eller ud fra et hævnmotiv, men derimod patienternes interesse, ligesom han forgæves havde forsøgt at gøre brug af interne processer uden held. På den baggrund var afskedigelsen i strid med retten til at videregive informationer og de tyske domstole burde have beskyttet ham.

Disse sager giver mulighed for at offentligt ansatte kan videregive informationer hvis:

- Det interne klagesystem ikke er etableret, ikke kan anvendes eller overordnede ikke ønsker at reagere;
- Der er tale om væsentlige spørgsmål af samfundsmæssig interesse;
- Den ansatte ikke bruger lejligheden til at få personlig vinding eller hævn;
- Oplysningerne, der videregives, er så vidt muligt korrekte;
- Den ansatte er i god tro om de faktuelle omstændigheder;
- Hensigten er ikke at ødelægge arbejdsgiveren, men at beskytte modstående hensyn af væsentlig interesse

Hvis disse betingelser er opfyldte, bør den ansatte ikke blive mødt med uforholdsmæssige sanktioner, der kan afskrække andre fra at gøre det samme. Det er dog altid en konkret afvejning om betingelserne er opfyldte.

#### CASE 4

Du er ansat i en kommune, hvor du blandt andet har til opgave at indgå servicekontrakter. Du bliver opmærksom på, at det altid er det samme firma der får tilbudt opgaverne, selvom du ved, at der er andre firmaer, der kan gøre det ligeså billigt, hvis ikke billigere. Du er også bekendt med, at din chef er meget gode venner med direktøren i det pågældende firma. Du nævner for din chef, om han ikke synes, at han er inhabil, når der skal indgås kontrakter, men han afviser dig. Du nævner det også for kommunaldirektøren, men han afviser det ligeledes, fordi han mener, at opgaverne jo bliver løst, og at han i øvrigt har tiltro til din chef.

Hvad kan du gøre?

I Grønland har vi ikke stor erfaring med offentligt ansatte, der meddeler, hvis det synes at være uregelmæssigheder. Dette kan skyldes flere forhold, som eksempelvis den manglende lovgivning, der jo blot er et billede af den danske retstilstand. Frygten for konsekvenser kan være endnu mere udtalt i et lille samfund som det grønlandske, hvor det ikke lige er muligt blot at skifte job. Alligevel kan der være muligheder, som ikke er helt gennemprøvede endnu.

Offentligt ansatte har en pligt til at sige fra over for åbenbare ulovligheder eller ulovlige ordrer. Denne pligt medfører også en ret til at henvende sig til eksterne myndigheder. En sådan myndighed kan være ombudsmanden. Oplysninger, der ellers ville være omfattet af regler af tavshedspligt i kriminallovens § 50, kan videregives, hvis den ansatte er forpligtet til at videregive oplysningen, eller hvis videregivelsen sker af hensyn til berettiget varetagelse af åbenbar almeninteresse eller til berettiget varetagelse af eget eller andres tarv, jf. kriminallovens § 54.

Selvom man nu har igangsat en proces, der gerne skulle føre til en whistleblow-erordning, så kan den enkelte myndighed gøre meget for selv at skabe et klima af gennemsigtighed, åbenhed og tillid. Dette er værdier, som i forvejen

gerne skulle kendetegne den offentlige forvaltning. Værdierne kan omsættes til praksis på mange måder. Det kan være retningslinjer, der er vedtaget gennem de relevante samarbejdsorganer; opfølgning på arbejdspladsvurderinger; systematisk gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler og tilfredshedsundersøgelser. Men det også være et klima af åben kritisk og konstruktiv intern debat. Hvilke fremgangsform, der vil være bedst egnet, afhænger af den enkelte arbejdsplads.

### ØVELSE

Du er leder på din arbejdsplads, hvor der gennem længere tid har været diskuteret offentligt ansattes ytringsfrihed. Du ønsker nu at gøre noget ved bekymringerne.

- Hvem vil du drøfte det med
- Hvad er bekymringerne
- Hvordan vil du tilrettelægge processen
- Hvad skal være temaet for drøftelserne
- Hvad vil I gerne opnå
- Hvordan vil I videreformidle jeres konklusioner
- Hvordan vil I følge op på dem

## 6. NYTTIGE HJEMMESIDER ELLER MATERIALER

- [www.ombudsmand.gl](http://www.ombudsmand.gl)
- [www.ombudsmanden.dk](http://www.ombudsmanden.dk)
- [Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, 2006 udgivet af det danske justitsministerium \(\[http://jm.schultz-boghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre\\\_publ/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf\]\(http://jm.schultz-boghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre\_publ/vejledning%20om%20offentligt%20ansattes%20ytringsfrihed.pdf\)\)](http://www.vejledning-2006.dk)
- [Heinisch mod Tyskland \(\[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{"itemid":\\["002-446"\\]}\]\(http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{\)\)](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{)
- [Guja mod Moldova \(\[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{"itemid":\\["002-2265"\\]}\]\(http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{\)\)](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{)

## 7. VEJLEDNING TIL DE FORSKELLIGE CASES

### CASE 1

Ved besvarelsen bør man først overveje, om det er en ytring, der er omfattet af ytringsfriheden. I dette tilfælde oplyser opgaven, at det er en ytring der er omfattet.

Det næste spørgsmål er, om en henvisning til Aviaajas loyalitetsforpligtelse er en saglig grund for sanktionen. I den vurdering bør du overveje, om Aviaaja har udtalt sig inden for hendes eget arbejdsområde, hvilket antages at være en betingelse for, at man kan henvise til loyalitetsforpligtelsen.

Hvis du mener, at det er tilfældet, skal du tage stilling til, om Aviaaja som led i sit arbejde har været (eller er) aktivt medvirkende i en myndigheds beslutningsproces.

Aviaaja udtaler sig ikke om en beslutningsproces (der foreligger ikke en beslutning), men alene om de generelle forhold på arbejdspladsen. Der er derfor ingen grund til at vurdere hendes medvirken i beslutningsprocessen, da hensynet til loyalitetsforpligtelse i en sådan situation ikke kan påberåbes på bekostning af Aviaajas ytringsfrihed.

Du bør således ikke fortage dig noget, som kan opfattes som en disciplinær sanktion, men blot forsøge at håndtere det problem, udtalelsen er udtryk for.

### CASE 2

I denne case er der endnu ikke foretaget en ytring, men du foregriber, at nogle af skolelederne kunne blive utilfredse. Så hensynet med pålægget kan være begrundet i en slags loyalitet til at efterleve de politiske beslutninger.

Der er ingen tvivl om, at det ligger inden for arbejdsområdet for skolelederne. Men det du skal være opmærksom på, er, at pålægget begrænser den offentligt ansattes private ytringer og altså på egne vegne.

Det centrale for offentligt ansattes ytringsfrihed er, når de udtaler sig som privatpersoner. Hvis de udtaler sig på vegne af myndigheden kan ytringsfrihedens begrænses.

Når offentligt ansatte udtaler sig på egne vegne, gælder ytringsfriheden, også selv om de har et ledelsesansvar, men ikke er involveret i beslutningsprocessen.

En centralt placeret person i beslutningsprocessen, kommunaldirektøren, måtte sandsynligvis acceptere et sådant pålæg.

### CASE 3

Den ansatte har fra sin arbejdsmail sendt opfordringer ud til sine venner og bekendte om emner, der falder inden for hendes arbejdsområde.

Det første spørgsmål er, om det blotte forhold, at hun har udsendt dem fra sin arbejdsmail, er tilstrækkeligt til at fastslå, at hun har ageret på vegne af myndigheden.

Dernæst skal du overveje, om det gør nogen forskel, at der er sendt ud til private venner og bekendte og ikke er direkte offentliggjort eksempelvis til et medie.

Begrænsninger i offentlige udtalelser kan i særlige tilfælde være accepterede. Men begrænsninger i ytringer til en lukket kreds er endnu snævrere.

Du skal derfor tage stilling til, om du mener, at der er tale om ytringer, der har sigte på at blive offentliggjort eller påvirke en offentlig debat, eller om der blot er tale om mails til en lukket kreds.

Hvis du kommer frem til, at der er tale om ytringer, der kunne blive brugt i den offentlige debat, bør du vurdere, om de urigtige oplysninger og om det forhold, at ytringerne vedrørte den ansattes arbejdsområde, kan have betydning.

Private ytringer kan begrænses, når der er fremsat åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde. De kan også begrænses, hvis ytringen er fremsat af centralt placerede medarbejdere tæt på beslutningsprocessen, og det vedrører deres eget arbejdsområde.

I dette tilfælde er der alene tale om mindre fejl, der er fremsat i en e-mail til venner og bekendte, hvorfor det i sig selv ikke kan give anledning til at begrænse ytringsfriheden.

Derudover er den ansatte ikke centralt placeret i forhold til en beslutningsproces.

På den baggrund må du afholde dig fra at foretage dig yderligere.

### CASE 4

Da du har forsøgt alle de interne arbejdsgange for at påpege problemstillingerne, kan du overveje muligheden for at gå til den politiske ledelse. Du bør i den forbindelse sikre dig dokumentation for dine drøftelser med din umiddelbare ledelse.

Hvis den politiske ledelse ikke agerer, vil du kunne tage kontakt til ombudsmanden. Er der mistanke om, at der er korruption involveret, vil du ligeledes kunne anmelde forholdet til politiet.

Du bør ikke gå til en privat organisation, men en advokat vil have tavshedspligt og kan rådgive dig.

Vælger du at udnytte en af mulighederne, vil du som udgangspunkt være beskyttet mod disciplinære sanktioner.

