



Foto: fag.press/Mikael Højler

# Ingen kan trues til tavshed

**Ytringsfrihed:** Offentligt ansatte har i høj grad den samme ytringsfrihed som andre borgere - og kan som privatpersoner ikke pålægges tavshed, hvis det f.eks. gælder ressourcspørgsmål vedrørende arbejdspladsen.

Skal man tie - eller tage bladet fra munden, hvis mulighederne byder sig i pressen?

Det spørgsmål er der nok en og anden af Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer, der har haft helt fremme i overvejelserne i den seneste tid.

Pressen har med punktnedslag på bl.a. told-

området og inddrivelsen igen valgt at fokusere på ressourcesituationen i SKAT. Skal de historier holde, er det helt naturligt, at pressen gerne vil have medarbejdere fra SKAT til at udtale sig med konkrete eksempler - men må man det?

JA er det korte og kontante svar. Blot man gør det som privatperson - så det ikke fremgår som om, man udtaler sig på SKAT's vegne.

Reglerne på området er faktisk klare. Lige fra Grundloven over Den Europæiske Menneskerettighedskonvention til Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

---

Af Ole Pedersen - [op@dts.nu](mailto:op@dts.nu)

For offentligt ansatte har - som alle andre borgere - med nogle få indskrænkninger fuld yringsfrihed. Også når det gælder forholdene på deres arbejdsplads.

Så glem alle fordomme om, at en ledelse kan vælge at lukke munden med "gaffatape" - og give en ansat "håndjern" på for at begrænse yringsfriheden - for den slags går simpelthen ikke!

## Må ikke få konsekvenser

I Personalestyrelsens publikation "God adfærd i det offentlige" fremgår det også, at en ansat ikke kan pålægges ansvar, hvis man har fulgt retningslinierne og fremsat en lovlig ytring.

"Ytringen kan heller ikke danne grundlag for, at ledelsen - i kraft af sin almindelige ret til at lede og fordele arbejdet - anvender de såkaldte "negative ledelsesreaktioner". En lovlig ytring kan derfor ikke i sig selv føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, som for eksempel ændring af den ansattes arbejdsområde, eller at den ansatte ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg", fremgår det bl.a. af publikationen - som dog tilføjer, at der kan være så følgevirkninger - som f.eks. samarbejdsvanskeligheder - der er så alvorlige, at det kan danne grundlag for "negative ledelsesreaktioner. Men det kræver, "at samarbejdsvanskelighederne skal være betydelige, og om at vanskelighederne i det væsentlige skal skyldes den ansatte. Og ledelsen skal samtidig have sig det vægtige hensyn til offentligt ansattes yringsfrihed for øje."

Det bliver også slået fast, at offentligt ansatte som privatpersoner har en vidtgående yringsfrihed.

"Herunder frihed til at udtale sig om resourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for arbejdspladsen", fastslår publikationen - som i øvrigt sammenfatter følgende rammer:

- Der gælder kun få begrænsninger i yringsfriheden, bl.a. tavshedsbelagte oplysninger, ærekrænkende udtalelser samt åbenbart urigtige oplysninger om arbejdspladsen.
- Hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne kan medføre begrænsninger i centralt placerede medarbejderes yringsfrihed.
- Loyalitetspligten i ansættelsesforholdet kan ikke medføre yderligere begrænsninger i yringsfriheden.
- En lovligt fremsat ytring kan ikke i sig selv føre til negative ledelsesreaktioner.
- Kritiske ytringer skal ikke fremsættes internt først, men generelt bør åbenhed og

konstruktiv debat fremmes på den enkelte arbejdsplads."

## Nogle gode råd

Men hvad skal man gøre, hvis man som medlem af Dansk Told & Skatteforbund ønsker at benytte sig af sin yringsfrihed - og f.eks. udtale som om ressourcetsituationen i SKAT?

Ja, først og fremmest er det utrolig vigtigt, at man kun udtaler sig som privatperson - og at det ikke kommer til at fremstå som om, man udtaler sig på SKATs vegne.

Derfor bør man altid meget klart gøre den journalist, man taler med, opmærksom på, at man udtaler sig som privatperson - og gerne bede om, at det kommer til at fremgå.

Det betyder også, at man ikke bør lade sig interviewe i SKATs lokaler mens man er på arbejde. Det skal foregå i fritiden - som det også fremgår af SKATs pressepolitik - og uden for SKAT.

Har man et job med uniform, er det heller ikke nogen særlig god idé at bære uniform, hvis det er et interview til f.eks. tv. Tøjet bør være ens eget private tøj.

Det man udtaler, skal naturligvis være korrekt og sagligt. Hvis man f.eks. kommer med nogle konkrete eksempler, er det også en rigtig god idé, at man har dokumentation for eksemplerne. Så har man bestemt det bedste grundlag, hvis der senere kommer debat om udtalelserne.

Man må naturligvis heller ikke bryde sin tavshedspligt, når man udtaler sig. Det gælder først og fremmest omtale af konkrete sager - men man skal også være meget varsom med udtalelser omkring konkrete arbejdsmetoder, som ikke bør offentliggøres af hensyn til SKATs mulighed for at løse opgaverne.

Det vil altid være en god idé at have læst Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed, som også findes på Dansk Told & Skatteforbunds hjemmeside.

Kapitel 3 om Yringsfrihed i Personalestyrelsens publikation "God adfærd i det offentlige" er lidt mere uddybende, og den kan det også være en idé at læse, så man er på helt sikker grund, inden man udtaler sig.

Er man i tvivl, er man naturligvis også meget velkommen til at kontakte sin lokale tillidsrepræsentant - eller Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat, hvor faglig sekretær, cand.jur. Merete Keller Berdiin er ansvarlig for området.

Så kort og godt: Ingen kan true dig til tavshed - men der er heller ikke nogen, der kan tvinge dig til at ytre dig. Afgørelsen er fri og din egen!

“

*Er man i tvivl, er man naturligvis også meget velkommen til at kontakte sin lokale tillidsrepræsentant - eller Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat.*

”



Foto: Bagpress/Mikael Hjuler

# Hvad må du – og hvad må du ikke

**Fakta:** Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed er grundlaget for kapitel 3 om Ytringsfrihed i Personalestyrelsens publikation *God adfærd i det offentlige* fra juni 2007.

Rammerne for offentlig ansattes ytringsfrihed er ganske vide. Det fremgår af de vejledninger, der inden for de seneste år er udgivet af Justitsministeriet og fulgt op af Personalestyrelsen. Retsgrundlaget for ytringsfriheden er som for alle andre borgere Grundlovens § 77, som bestemmer, at *"Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres"*. Det betyder bl.a., at offentlige myndigheder ikke må indføre censur eller andre forebyggende foranstaltninger. Det vil sige, at der ikke må fastsættes regler om, at der forud for en offentliggørelse af ytringer skal indhentes tilladelse, ligesom der heller ikke må lægges andre hindringer i vejen for ytringernes offentliggørelse. Borgernes, herunder de offentligt ansattes, ytringsfrihed er endvidere beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10, der bestemmer at: *"Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage og meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser..."*. Offentligt ansatte er som alle andre borgere undergivet visse begrænsninger i ytringsfriheden og må således ikke fremsætte freds- og ærekrænkende udtalelser. Herudover er offentligt ansatte begrænset af reglerne om tavshedspligt, der betyder, at man ikke må videregive eller udnytte fortrolige oplysninger. Bestemmelserne herom findes i straffeloven og forvaltningsloven.

## Gerne udtale sig som om ressourcerne

Beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed gælder kun, når man som offentligt ansat ytrer sig på egne vegne. Ledelsen kan således fastsætte

regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne, og give nærmere retningslinjer for indholdet af sådanne udtalelser.

Når man derimod ytrer sig på egne vegne, kan ledelsen ikke kræve, at man først skal indhente tilladelse til at fremføre en påtænkt ytring. Ledelsen kan heller ikke kræve, at man skal orientere ledelsen om ytringer, der fremsættes på egne vegne.

Hvis der er risiko for, at offentligheden fejlagtigt vil kunne opfatte en ytring som udtryk for ansættelsesmyndighedens synspunkter, skal man i forbindelse med ytringer vedrørende ens eget arbejdsområde præcisere, at man ytrer sig på egne vegne.

Der er dog nogle få begrænsninger i ytringsfriheden. Først og fremmest må man ikke ytre sig om tavshedsbelagte oplysninger eller fremkomme med ærekrænkende udtalelser. Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde. Derimod har man som offentligt ansat en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.

Det ligger fast, at en offentligt ansat har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at anvende de interne systemer, så som ledelses- og samarbejds-/tillidsrepræsentantsystemet. I en række tilfælde vil det dog – bl.a. af hensyn til muligheden for at forbedre de forhold, man finder er kritisable, og af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold på arbejdspladsen – kunne være mest hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse kritikken via de interne systemer.

*Kilde: God adfærd i det offentlige, Personalestyrelsen, juni 2007*