



2018-23

Kommunes beslutning om ikke at deltage i tv-programmer under valgkamp begrænset ikke medarbejdernes ytringsfrihed

En kommunaldirektør meddelte kommunalbestyrelsen og kommunens direktion, at kommunen ikke ønskede at deltage i tv-programmer i forbindelse med kommunalvalget i november 2017.

Beslutningen blev ikke meddelt hverken mundtligt eller skriftligt til kommunens medarbejdere. Medarbejderne blev bekendte med beslutningen, fordi den blev omtalt i pressen. Omtalen i pressen gav bl.a. et billede af, at medarbejderne havde "fået mundkurv på", og at kommunen havde lukket af for pressen på de kommunale arbejdspladser.

Efter ombudsmandens opfattelse begrænset kommunens beslutning ikke medarbejdernes ret til at ytre sig på egne vegne. Medarbejderne havde således fortsat mulighed for at udtale sig på egne vegne inden for de rammer, der er beskrevet i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Omtalen i pressen kunne dog ifølge ombudsmanden skabe usikkerhed blandt kommunens medarbejdere om deres ret til at udtale sig. Efter ombudsmandens opfattelse havde det derfor været rigtigst, at kommunen umiddelbart efter pressedækningen havde taget initiativ til aktivt at informere medarbejderne om deres ret til at ytre sig på egne vegne.

Kommunen oplyste til ombudsmanden, at det var meget beklageligt, hvis nogle medarbejdere i kommunen var i tvivl om rammerne for deres ytringsfrihed. Efter ombudsmandens henvendelse havde kommunen sendt alle medarbejdere i kommunen et nyhedsbrev, hvor de blev gjort opmærksomme på deres frihed til at ytre sig som offentligt ansatte. Spørgsmålet om ytringsfrihed blev desuden drøftet på et møde i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

På den baggrund foretog ombudsmanden sig ikke yderligere.

(Sag nr. 17/05235)

20. juni 2018

Ansættelses- og
arbejdsret
9.9Menneskerettigheder
1.5Statsforfatningsret
3.2

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Herunder gengives ombudsmandens udtalelse efterfulgt af en sagsfremstilling:

Ombudsmandens udtalelse

Sagen drejer sig om en beslutning om, at X Kommune ikke ønskede at deltage i tv-programmer i forbindelse med kommunalvalget i november 2017. Beslutningen blev meddelt af kommunaldirektøren til kommunalbestyrelsen og direktionen i en e-mail af 8. november 2017.

I e-mailen af 8. november 2017 med emnet "X Kommunes deltagelse i pressearrangementer mv." anførte kommunaldirektøren:

"Til kommunalbestyrelsen.

Jeg har i dag meddelt medie A, at vi ikke ønsker at medvirke i et tv-program, hvor tv-holdet på mandag skulle følge arbejdsgangen på et plejecenter.

Dette er udtryk for en generel holdning, hvorefter X Kommune ikke bør deltage i tv-programmer, som efter al sandsynlighed vil kunne tages til indtægt for en politisk stillingtagen, så længe valgkampen står på.

Denne holdning skyldes dels, at dette efter min vurdering er nødvendigt for at fastholde administrationens neutralitet, dels et hensyn til kommunens medarbejdere, som uforvarende vil kunne fremkomme med udtalelser, som efterfølgende kan udlægges som en politisk stillingtagen.

X Kommune hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejders ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten; men det er X Kommune, der bestemmer, om det skal ske fra kommunens lokaliteter og under kommunens medvirken.

A bringer et – formentlig kritisk – indslag med et interview med mig herom i dag."

X Kommune har oplyst, at beslutningen ikke blev meddelt hverken mundtligt eller skriftligt til kommunens medarbejdere i øvrigt.

Beslutningen blev imidlertid omtalt i pressen og kom derved til medarbejdernes kendskab.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Særligt på baggrund af omtalen i pressen bad jeg den 23. november 2017 X Kommune om en udtalelse i sagen.

Jeg er ikke bekendt med de nærmere omstændigheder omkring det afslag til medie A på at lave et tv-program, som kommunaldirektøren indledningsvis henviser til i sin e-mail af 8. november 2017.

I den forbindelse skal jeg bemærke, at min undersøgelse ikke har omfattet spørgsmålet om myndighedernes mulighed for med hjemmel i anstaltsbetragtninger at begrænse mediernes adgang til offentlige institutioners område mv. Jeg kan henvise til, at spørgsmålet om rækkevidden af anstaltsforholdet bl.a. er behandlet i de sager, som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 1983, sagerne FOB 83.101 og FOB 83.248. Begge sager er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside.

1. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed

De overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår af Justitsministeriets vejledning nr. 10062 af 28. oktober 2016 om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen er en genudgivelse af Justitsministeriets vejledning fra 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed (vejledning nr. 87 af 14. september 2006) i en sprogligt forenklet udgave.

1.1. Justitsministeriet har i vejledningen (pkt. 5) bl.a. gengivet de grundlæggende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed således:

”Som offentligt ansat er man beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed. Det betyder, at man på egne vegne kan deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde. Det gælder derudover, når man ikke kun udtaler sig på egne vegne, men også når man samtidig udtaler sig på vegne af andre, f.eks. tillidsrepræsentanter, som udtaler sig kritisk om forholdene på arbejdspladsen på vegne af en medarbejdergruppe.

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

Det betyder omvendt, at ledelsen på en offentlig arbejdsplads kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne. Ledelsen kan også fastsætte retningslinjer for indholdet af udtalelser, der fremsættes på myndighedens vegne.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

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 myndighedens synspunkter, skal man være opmærksom på at præcisere, at man ytrer sig på egne vegne.”

Der gælder visse begrænsninger i de ansattes ytringsfrihed. I Justitsministeriets vejledning (pkt. 6-8) er der bl.a. anført følgende:

”Offentligt ansatte må som det klare udgangspunkt ikke ytre sig om oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten. (...)

...

Hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne betyder, at offentligt ansatte i særlige tilfælde skal udvise tilbageholdenhed med at ytre sig.

...

(...) Begrænsningen gælder normalt kun centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen. (...)

...

Offentligt ansatte må – ligesom andre borgere – ikke komme med freds- og ærekrænkende udtalelser. (...)

Man må heller ikke ytre sig i en urimelig grov form om sin arbejdsplads. (...)

Herudover må man ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for sit eget arbejdsområde.

Det er vigtigt at understrege, at ledelsen ikke kan pålægge offentligt ansatte andre begrænsninger i deres ytringsfrihed end dem, der er beskrevet i denne vejledning. (...)

1.2. I vejledningens pkt. 11 har Justitsministeriet bemærket følgende om åbenhed i den offentlige sektor og på den enkelte arbejdsplads:

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

”Begreber som åbenhed, gennemsigtighed og troværdighed er væsentlige værdier i den offentlige forvaltning. Det er derfor naturligt, at offentligt ansatte, der har en grundig indsigt i og interesse for forholdene inden for deres egne arbejdsområder, også bidrager med deres viden og synspunkter i den offentlige debat. Ytringsfriheden sikrer, at offentligt ansatte har en vidtgående ret til at deltage i den offentlige debat om forholdene på egne arbejdsområder.

Men debat og åbenhed bør også fremmes internt på den enkelte arbejdsplads. Her spiller ledelsen en væsentlig rolle for, at der skabes en kultur, hvor det er både legitimt og velset, at man viser interesse for og debatterer arbejdspladsens forhold. Både ledere og medarbejdere bør være bevidste om, at loyalitet mod arbejdspladsen ikke blot betyder, at man udviser respekt for de trufne beslutninger, men også at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold.

Det anbefales derfor, at man på den enkelte arbejdsplads åbent drøfter de offentligt ansattes ytringsfrihed og i øvrigt søger at skabe de rette vilkår for en konstruktiv debat om arbejdspladsens forhold.”

1.3. Reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed er baseret på, at demokrati og åbenhed er grundlæggende værdier i den offentlige sektor, og at det således både er naturligt og nyttigt, at offentligt ansatte gør brug af ytringsfriheden og deltager i den offentlige debat med deres viden og synspunkter.

En grundlæggende forudsætning for dette er, at der hos både ansatte og ledere er kendskab til og klarhed om rammerne for offentligt ansattes ret til at ytre sig.

Det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der har ansvaret for at sikre, at medarbejderne har det fornødne kendskab til rammerne for deres ret til at ytre sig. Ledelsen må derfor efter omstændighederne løbende tage initiativer og informere, således at debat og åbenhed fremmes internt på de enkelte arbejdspladser.

Det er i den forbindelse vigtigt, at meddelelser til medarbejderne – både individuelle og generelle meddelelser – giver et retvisende billede af de ansattes ytringsfrihed, og at de ikke er formuleret på en måde, der indebærer en risiko for, at de ansatte afholder sig fra at ytre sig. Jeg henviser til Folketingets Ombudsmands overblik #17 om offentligt ansattes ytringsfrihed, pkt. 5.4, i Myn-dighedsguiden på ombudsmandens hjemmeside.

Se f.eks. min udtalelse af 21. januar 2016, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som sag nr. 2016-2 (Kommunes e-mail om de ansattes loyalitetspligt var en uberettiget begrænsning af deres ytringsfrihed), min udta-

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

lelse af 28. juni 2016, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som sag nr. 2016-31 (Forsvarschefens udtalelser i en tale var misvisende og kunne skabe usikkerhed om de ansattes ret til at ytre sig kritisk), og min udtalelse af 31. august 2016, som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside som sag nr. 2016-37 (Gymnasielærer kunne ikke afskediges for at have sendt kritik af skolen til medlemmer af Folketingets Finansudvalg).

2. X Kommunes oplysninger og synspunkter

I udtalelsen til mig af 8. december 2017 har kommunen uddybet, at baggrunden for kommunaldirektørens meddelelse til kommunalbestyrelsen var, at kommunens medvirken i et tv-program under valgkampen, der omhandlede et politisk aktuelt emne, kunne blive opfattet som en politisk tilkendegivelse, hvilket ville være i strid med administrationens neutralitet.

Desuden lå der bag beslutningen et ønske om at sikre de ansatte imod, at ytringer fremsat under arbejdets udførelse utilsigtet kunne blive udlagt som en politisk udtalelse i valgkampen.

Kommunen oplyste i udtalelsen, at hverken kommunaldirektøren eller administrationen havde sendt yderligere skriftlige eller mundtlige instrukser eller information til medarbejderne. Ifølge kommunen fremgik det meget tydeligt af e-mailen til kommunalbestyrelsen, at kommunens medarbejdere var frit stillet i forhold til at ytre sig.

Yderligere henviste kommunen i udtalelsen af 8. december 2017 til, at der på kommunens intranet står følgende:

”Alle medarbejdere i X Kommune har selvfølgelig ytringsfrihed til at udtale sig på egne vegne om personlige meninger og synspunkter. Det gælder også for emner, som vedrører dit eget arbejdsområde.

Hvis du derimod udtaler dig på vegne af X Kommune, har X Kommune ret til at sætte begrænsninger op for, om du må udtale dig i en sag, og hvad du i givet fald må udtale dig om. Det kan derfor være vigtigt, at du tydeliggør, om du udtaler dig på egne eller X Kommunes vegne.

Du kan læse mere om offentligt ansattes ytringsfrihed i Justitsministeriets vejledning fra 2016 [her](#).”

Afslutningsvis anførte kommunen i udtalelsen, at det er meget beklageligt, såfremt nogle medarbejdere i kommunen er eller har været i tvivl om rammerne for deres ytringsfrihed.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Kommunen oplyste i udtalelsen, at den ville sørge for, at alle medarbejdere gøres opmærksom på reglerne samtidig med afgivelsen af udtalelsen til mig.

Kommunen har i en supplerende udtalelse af 5. juni 2018 oplyst, at alle medarbejdere i kommunen ved et nyhedsbrev af 8. december 2017 er gjort opmærksom på deres frihed til at ytre sig, og at spørgsmålet om ytringsfrihed desuden blev drøftet på HovedMEDs møde den 4. december 2017.

I nyhedsbrevet af 8. december 2017 blev medarbejderne informeret om følgende:

”Ombudsmanden har henvendt sig til X Kommune den 23. november 2017 i anledning af kommunaldirektør B’s beslutning om at afvise kommunens deltagelse i en TV-udsendelse, hvor et TV-hold ønskede at følge en eller flere medarbejdere på en arbejdsdag i Ældreplejen. Vi har i dag sendt dette svar til ombudsmanden.

Alle medarbejdere i X Kommune har frihed til at ytre sig ifølge de regler, der gælder for alle offentligt ansatte. Læs mere og klik dig videre til Justitsministeriets vejledning.

Man kan altid kontakte Juridisk Service i Sekretariatet med spørgsmål til reglerne om ytringsfrihed.”

3. Min vurdering

3.1. X Kommunes beslutning

Som det fremgår af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (jf. pkt. 1 ovenfor), gælder beskyttelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed kun, når den ansatte ytrer sig på egne vegne.

Derimod kan ledelsen på en offentlig arbejdsplads fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på myndighedens vegne. Ledelsen kan også fastsætte retningslinjer for indholdet af udtalelser, der fremsættes på myndighedens vegne.

En offentlig myndighed kan – jf. pkt. 1.1 ovenfor – ikke opstille andre begrænsninger for ytringsfriheden end dem, der er nævnt i vejledningen. Ledelsen kan således bl.a. ikke stille et generelt krav om, at medarbejderne kun udtaler sig på egne vegne, når de befinder sig uden for kommunens lokaliteter.

Kommunaldirektøren bemærkede i meddelelsen af 8. november 2017, at der var tale om ”en generel holdning, hvorefter *X Kommune* [min fremhævnin

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

ikke bør deltage i tv-programmer (...)"'. Senere i meddelelsen fremgår det, at kommunen "hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejderes ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten".

Ud fra ordlyden af de nævnte dele af meddelelsen er det min opfattelse, at kommunaldirektørens beslutning alene angik spørgsmålet om, hvorvidt *kommunen* og dermed medarbejderne *som led i tjenesten* skulle medvirke i tv-programmer under valgkampen.

Kommunaldirektøren anførte afslutningsvis i meddelelsen af 8. november 2017: "X Kommune hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejderes ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten; *men det er X Kommune, der bestemmer, om det skal ske fra kommunens lokaliteter* [min fremhævning] og under kommunens medvirken".

Formuleringen af den afsluttende sætning i e-mailen kan give indtryk af, at kommunen ville begrænse medarbejdernes ytringsfrihed, når de befandt sig på kommunens lokaliteter.

På baggrund af kommunens udtalelse af 8. december 2017 – og henset til, at beslutningen af 8. november 2017 hverken mundtligt eller skriftligt blev meddelt medarbejderne – forstår jeg imidlertid kommunen således, at det ikke var kommunens intention på nogen måde at begrænse medarbejdernes ytringsfrihed.

Jeg henviser til, at X Kommune i udtalelsen af 8. december 2017 bl.a. anførte, at det ifølge kommunens opfattelse fremgik meget tydeligt af e-mailen, at kommunens medarbejdere var frit stillet i forhold til at ytre sig.

Det er herefter samlet set min opfattelse, at X Kommune ikke ved den beslutning, som blev meddelt kommunalbestyrelsen den 8. november 2017, begrænsede medarbejdernes ret til at ytre sig på egne vegne.

Medarbejderne havde således fortsat mulighed for at udtale sig på egne vegne inden for de rammer, der er beskrevet i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

3.2. Information til medarbejderne

Ledelsen i en offentlig myndighed har som anført i pkt. 1.3 ovenfor ansvaret for at sikre, at medarbejderne har det fornødne kendskab til rammerne for deres ret til at ytre sig.

Opstår der tvivl blandt medarbejderne om deres ytringsfrihed – eller er der en nærliggende risiko for dette – påhviler det efter omstændighederne ledelsen at tage initiativ til at informere medarbejderne nærmere.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

3.2.1. X Kommune oplyste i udtalelsen til mig, at beslutningen om, at kommunen ikke skulle medvirke i tv-programmer under valgkampen, ikke blev meddelt til kommunens medarbejdere.

Beslutningen kom dog via pressens dækning af beslutningen alligevel til medarbejdernes kendskab.

Der kan derfor rejses det spørgsmål, om kommunen på baggrund af presse-dækningen burde have taget initiativ til over for medarbejderne at tydeliggøre deres ret til at ytre sig.

3.2.2. Som nævnt ovenfor er det min opfattelse, at medarbejderne i kommunen også efter kommunens beslutning kunne udtale sig på egne vegne inden for de rammer, som er angivet i Justitsministeriets vejledning.

Pressens omtale af kommunens beslutning kan imidlertid efter min opfattelse have skabt usikkerhed blandt kommunens medarbejdere om deres ret til at udtale sig. Omtalen i pressen gav bl.a. et billede af, at medarbejderne havde "fået mundkurv på", og at kommunen havde lukket af for pressen på offentlige arbejdspladser.

Det billede, som pressen tegnede af kommunens beslutning, kan efter min opfattelse bl.a. skyldes den sidste sætning i meddelelsen af 8. november 2017 om ytringer fra kommunens lokaliteter.

Som nævnt ovenfor under pkt. 3.1 kan det således ikke udelukkes, at formuleringen i meddelelsen kan have bidraget til et indtryk af, at kommunen ønskede at begrænse medarbejdernes ytringsfrihed, når de befandt sig på kommunens lokaliteter.

3.2.3. På den baggrund havde det efter min opfattelse været rigtigst, at X Kommune umiddelbart efter pressedækningen havde taget initiativ til aktivt at informere medarbejderne i kommunen om deres ret til at ytre sig på egne vegne. For dette taler også, at formuleringen af kommunaldirektørens e-mail af 8. november 2017 – selv om den kun var sendt til kommunalbestyrelsen og direktionen – som nævnt kan have bidraget til denne usikkerhed.

Kommunen har i udtalelsen til mig anført, at det er meget beklageligt, såfremt nogle medarbejdere i kommunen er eller har været i tvivl om rammerne for deres ytringsfrihed, og at kommunen ville sørge for, at alle medarbejdere blev gjort opmærksom på reglerne samtidig med besvarelsen til mig.

På baggrund af X Kommunes oplysninger om de efterfølgende tiltag foretager jeg mig herefter ikke videre vedrørende spørgsmålet om kommunaldirektørens e-mail af 8. november 2017.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Jeg går ud fra, at X Kommune vil gøre kommunens medarbejdere bekendt med resultatet af min undersøgelse og begrundelsen herfor.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren i X Kommune sendte den 8. november 2017 en e-mail med emnet "X Kommunes deltagelse i pressearrangementer mv." til X Kommunes kommunalbestyrelse og direktion. E-mailen havde følgende indhold:

"Til kommunalbestyrelsen.

Jeg har i dag meddelt medie A, at vi ikke ønsker at medvirke i et tv-program, hvor tv-holdet på mandag skulle følge arbejdsgangen på et plejecenter.

Dette er udtryk for en generel holdning, hvorefter X Kommune ikke bør deltage i tv-programmer, som efter al sandsynlighed vil kunne tages til indtægt for en politisk stillingtagen, så længe valgkampen står på.

Denne holdning skyldes dels, at dette efter min vurdering er nødvendigt for at fastholde administrationens neutralitet, dels et hensyn til kommunens medarbejdere, som uforvarende vil kunne fremkomme med udtalelser, som efterfølgende kan udlægges som en politisk stillingtagen.

X Kommune hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejders ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten; men det er X Kommune, der bestemmer, om det skal ske fra kommunens lokaliteter og under kommunens medvirken.

A bringer et – formentlig kritisk – indslag med et interview med mig herom i dag."

Beslutningen, som fremgår af kommunaldirektørens e-mail, blev ikke meddelt hverken mundtligt eller skriftligt til kommunens medarbejdere i øvrigt.

Beslutningen blev omtalt i pressen og kom derved til medarbejdernes kendskab.

Af en artikel i medie C den 13. november 2017 (...) fremgik bl.a.:

"Kommunaldirektør B vil ikke tillade de ansatte i X Kommune at have kontakt med pressen i arbejdstiden.

B har nedlagt forbud mod, at kommunens ansatte under den igangværende valgkamp har kontakt med pressen i arbejdstiden.

...

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Forbuddet kom efter medie A havde lavet en aftale om at følge en sosu-ansat for at give indblik i arbejdsforholdene på ældreområdet.

Og netop ældreområdet har i indeværende valgperiode været til konstant uro og diskussion.

B siger til medie D, at han godt kan forstå behovet for at dække en politisk aktuel sag.

– På den anden side er der også et hensyn til, at en neutral administration ikke, hvor forsigtig den end måtte være, kommer til at give næring til en politisk debat, tilføjer B.

Den holdning får opbakning hos borgmester (...), men ikke hos viceborgmester (...):

– Jeg har ikke set det tidligere. Det lugter lidt af, at man har oplevet et pres på den politiske del af ældreområdet, og nu vil beskytte det, siger viceborgmesteren til A.

B's udmelding undrer også (to medlemmer af byrådet) og E, formand for (fagforbundet F's lokalafdeling):

– Men der er jo tale om en begrænset ytringsfrihed, når der er restriktioner i forhold til hvor og hvornår, man må ytre sig, vurderer E over for A."

Af en artikel i medie A den 15. november 2017 (...) fremgik, at E "for alvor" går ind i sagen om kommunaldirektørens "reportageforbud". I artiklen er citeret følgende henvendelse fra formanden til ombudsmanden:

"Til ombudsmanden

Når en (kommunaldirektør) (...) ikke blot træffer beslutninger om at for-mene medierne adgang til kommunale arbejdspladser, men begrundet beslutningen med, at bl.a. kommunens ansatte skal beskyttes, så de ikke bliver centrum i et politisk spil, så er det naturligt, at det af de ansatte be-tragtes som en ledelsesmæssig 'beskyttelse' mod at ytre sig som privat-person om et tema, der er både aktuelt og omdiskuteret i den igangvæ-rende valgkamp i X Kommune, dvs. som et ledelsesmæssigt ønske om at påvirke og begrænse de ansattes frihed til at beslutte, om de ønsker at bibringe den offentlige debat oplysninger om og eventuelt holdninger til de faktiske forhold i den (kommunale) ældrepleje.

BILAG – SAGSFREMSTILLING

Derfor skal jeg opfordre Ombudsmanden til at gå ind i sagen om B's begrundelse for sit forbud mod, at A kan følge en social- og sundhedsassistent i arbejde før valget.

Med venlig hilsen

...”

Af en artikel i medie G den 15. november 2017 (...) fremgik ligeledes, at forbundsformanden for fagforbundet F opfordrede ombudsmanden til at gå ind i sagen om, at kommunens kommunaldirektør har valgt at ”lukke af for presse og politikere på offentlige arbejdspladser resten af valgkampen”. I artiklen står videre:

”Dermed kan de offentligt ansatte heller ikke deltage i pressen i deres arbejdstid.

...

Men nu opfordrer (forbundsformanden) Folketingets Ombudsmand til at tage sagen op af egen drift. Baggrunden er afvisningen af medie A's reportage.

– Når X Kommune vælger at lukke institutioner af for pressen, og man lukker de ansatte af fra at deltage i pressen i deres arbejdstid, så er det i mine øjne i strid med de regler, der gælder for pressens virksomhed og de ansattes ytringsfrihed, siger (forbundsformanden).

I brevet til Folketingets Ombudsmand langer (forbundsformanden) både ud efter det, at pressen formentlig har adgang til de kommunale arbejdspladser, og det, at X Kommune ’påvirker og begrænser de ansattes frihed til at beslutte, om de ønsker at bibringe den offentlige debat oplysninger om og eventuelt holdninger til de faktiske forhold i den (kommunale) ældrepleje’, som det står i brevet.

Men det er altså ikke sådan, at man ser på det fra X Kommunes synspunkt.

– Det vil kunne bringe medarbejdere i en uheldig situation, således at enkelte medarbejdere vil kunne blive taget til indtægt for et politisk synspunkt, og dermed bliver inddraget i valgkampen. Det, synes jeg ikke, medarbejderen kan være tjent med, lød det fra kommunaldirektør B i sidste uge.

Men det er et misforstået hensyn, mener (forbundsformanden):

BILAG – SAGSFREMSTILLING

– Der er noget, som kommunen har fået fuldstændig galt i halsen. Selvfølgelig skal pressen have adgang til at kigge den offentlige sektor over skulderen. De ansatte skal have mulighed for at ytre sig, hvis de har lyst til det. Det er det, kommunen går ind og blokerer for.”

Kommunalvalget blev afholdt tirsdag den 21. november 2017.

Særligt på baggrund af omtalen i pressen bad jeg den 23. november 2017 X Kommune om en udtalelse i sagen.

Jeg bad kommunen om at oplyse, om der i forbindelse med den beslutning, som er gengivet i e-mailen af 8. november 2017, var blevet meldt noget ud til de ansatte i kommunen. Hvis det var tilfældet, bad jeg om at få oplyst, hvad der var blevet meldt ud, samt hvornår og på hvilken måde dette skete.

Jeg bad også om, at kommunen oplyste, om den omtale, der havde været af sagen i pressen, havde givet – eller efter kommunens opfattelse burde have givet – anledning til yderligere udmelding til de ansatte.

X Kommune sendte mig den 20. december 2017 kommunens udtalelse af 8. december 2017 i sagen.

Kommunen anførte i udtalelsen, at baggrunden for kommunaldirektørens orientering til kommunalbestyrelsen var:

”at kommunaldirektøren fandt, at kommunens medvirken i et TV-program under valgkampen, der omhandlede et politisk aktuelt emne, kunne blive opfattet som en politisk tilkendegivelse, hvilket ville være i strid med administrationens neutralitet. Desuden lå der bag beslutningen et ønske om at sikre de ansatte imod, at ytringer fremsat under arbejdets udførelse utilsigtet kunne blive udlagt som en politisk udtalelse i valgkampen.”

Kommunen oplyste i udtalelsen, at hverken kommunaldirektøren eller administrationen havde sendt yderligere skriftlige eller mundtlige instrukser eller information til medarbejderne. Kommunen begrundede dette med, at det meget tydeligt fremgik af mailen til kommunalbestyrelsen, at kommunens medarbejdere var frit stillet i forhold til at ytre sig (”X Kommune hverken kan eller vil blande sig i de enkelte medarbejders ytringer, som fremsættes under respekt af tavshedspligten; men det er X Kommune, der bestemmer, om det skal ske fra kommunens lokaliteter og under kommunens medvirken”).

Kommunen henviste desuden til, at kommunaldirektøren var blevet bedt om at kommentere beslutningen over for en række lokale medier og til følgende generelle orientering på kommunens intranet:

BILAG – SAGSFREMSTILLING

”Alle medarbejdere i X Kommune har selvfølgelig ytringsfrihed til at udtale sig på egne vegne om personlige meninger og synspunkter. Det gælder også for emner, som vedrører dit eget arbejdsområde.

Hvis du derimod udtaler dig på vegne af X Kommune, har X Kommune ret til at sætte begrænsninger op for, om du må udtale dig i en sag, og hvad du i givet fald må udtale dig om. Det kan derfor være vigtigt, at du tydeliggør, om du udtaler dig på egne eller X Kommunes vegne.

Du kan læse mere om offentligt ansattes ytringsfrihed i Justitsministeriets vejledning fra 2016 her.”

I udtalelsen anførte kommunen yderligere:

”Det skal tilføjes, at kommunaldirektøren i en mail af 7. september 2017 oplyste kommunalbestyrelsen om, at administrationen havde fastlagt retningslinjer for at komme i praktik i kommunen:

’Kære kommunalbestyrelsesmedlemmer

Administrationen i X Kommune modtager jævnligt henvendelser med ønske om at komme i praktik i en afdeling i kommunen.

Henvendelserne kommer dels fra jer, dels fra folketingspolitikere og dels fra kandidater til det kommende kommunalvalg.

Af Økonomi- og Indenrigsministeriets redegørelse om den kommunale forvaltnings muligheder for at yde bistand til kommunalbestyrelsens medlemmer fremgår bl.a., at det er kommunalbestyrelsen, der fastlægger rammerne for hvilken bistand – herunder muligheden for at komme i praktik – forvaltningen må eller kan yde de enkelte medlemmer/grupper. Dette kan ske enten ved en egentlig beslutning eller blot ved stiltiende accept af den praksis, der er anlagt af administrationen. Adgangen til bistand skal være lige – både i forhold til de enkelte medlemmer/grupper og i forhold til de enkelte fagudvalg.

Administrationens bistand skal følge de almindeligt gældende retningslinjer for forvaltningens embedsførelse, dvs. den skal være lovlige, lovmæssig og indenfor rammerne af almindelig faglighed; den skal opfylde sandhedspligten, og den skal være partipolitisk neutral. Ministeriets redegørelse handler om adgangen til at yde bistand til medlemmer af kommunalbestyrelsen, men siger ingenting om adgangen til at bistå andre politikere eller kandidater til kommunalbestyrelsen.

BILAG – SAGSFREMSTILLING

For at sikre, at de enkelte afdelinger i X Kommune følger samme praksis i forhold til ønsker om at komme i praktik, vil administrationen fremover følge nedenstående retningslinjer for ønsker om praktik:

- 1) det er en mulighed for siddende medlemmer af kommunalbestyrelsen
- 2) muligheden er ikke til stede tre måneder før et kommunalvalg
- 3) muligheden omfatter (...) endnu ikke kandidater til et kommunalvalg
- 4) folketingsmedlemmer kan aftale praktikophold, hvis formålet er at opnå større kendskab til et givent fagområde i forb. m. lovforberedende arbejde.

Alle henvendelser med ønske om at komme i praktik skal sendes til undertegnede, således at det ikke er op til de enkelte centre eller institutioner at træffe afgørelsen.'

...

Det skal bemærkes, at medie A dagen efter valget (den 22. november 2017) bragte et indslag produceret samme dag, hvor et tv hold fulgte en medarbejder i hjemmeplejen – det indslag, som man havde ønsket at producere forud for valget.”

Afslutningsvis anførte kommunen:

”Såfremt nogle medarbejdere i X Kommune er eller har været i tvivl om rammerne for deres ytringsfrihed, er det meget beklageligt, og kommunen vil sørge for, at alle medarbejdere gøres opmærksomme på reglerne samtidig med nærværende besvarelse.”

Efter min medarbejders telefoniske henvendelse til X Kommune modtog jeg den 5. juni 2018 en supplerende udtalelse fra kommunen.

Kommunen oplyste i den supplerende udtalelse, at alle medarbejdere i kommunen blev gjort opmærksom på ytringsfriheden for ansatte ved nyhedsbrev af 8. december 2017, og at spørgsmålet om ytringsfrihed desuden blev drøftet på HovedMEDs møde den 4. december 2017.

I nyhedsbrevet af 8. december 2017 står:

”Ombudsmanden har henvendt sig til X Kommune den 23. november 2017 i anledning af kommunaldirektør B's beslutning om at afvise kommunens deltagelse i en TV-udsendelse, hvor et TV-hold ønskede at følge en eller flere medarbejdere på en arbejdsdag i Ældreplejen. Vi har i dag sendt dette svar til ombudsmanden.

Alle medarbejdere i X Kommune har frihed til at ytre sig ifølge de regler, der gælder for alle offentligt ansatte. Læs mere og klik dig videre til Justitsministeriets vejledning.

Man kan altid kontakte Juridisk Service i Sekretariatet med spørgsmål til reglerne om ytringsfrihed.”

Af referatet fra HovedMEDs møde den 4. december 2017 fremgår:

”7. Ytringsfrihed (Information og drøftelse)

...

Alle medarbejdere i X Kommune har selvfølgelig ytringsfrihed til at udtale sig på egne vegne om personlige meninger og synspunkter. Det gælder også for emner, som vedrører dit eget arbejdsområde.

Hvis man derimod udtaler sig på vegne af X Kommune, har X Kommune ret til at sætte begrænsninger op for, om man må udtale sig i en sag, og hvad man i givet fald må udtale sig om. Det kan derfor være vigtigt, at man tydeliggør, om man udtaler sig på egne eller X Kommunes vegne.

[Link til Justitsministeriets Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#)

Indstilling:

- HovedMED drøfter emnet

HovedMED 4. december 2017

Kommunaldirektøren redegjorde for den episode der har kørt i pressen vedr. social- og sundhedsområdet. Intentionen har ikke været at begrænse de ansattes ytringsfrihed, der skal ikke herske tvivl om, at enhver ansat har ret til at ytre sig, også om sin arbejdsplads – som privatperson.

HovedMED påpegede, at kommunaldirektøren kunne havde orienteret HovedMED og informeret på (kommunens hjemmeside) vedr. denne udtalelse.

HovedMED vil drøfte nærmere hvilke muligheder og handlemåder MED – som det etablerede system – har som medarbejdernes repræsentanter. HovedMED fortæller gerne, hvordan dialogen i hverdagen foregår medarbejderrepræsentanterne og ledelse imellem.”