

NY PRAKSIS OM OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED

Ytringsfrihedens grænser for offentligt ansatte er et fortsat aktuelt emne. Spørgsmålet om, hvornår en offentligt ansat har ret og pligt til at ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen og deltage i den politiske debat har været rejst i to nyere sager ved Højesteret og Folketingets Ombudsmand.

PÆDAGOGMEDHJÆLPERS KRITIK AF INSTITUTIONSLEDER

Spørgsmålet om grænsen mellem en offentligt ansats ret og pligt til at påtale kritisable forhold på arbejdspladsen og straffelovens regler om æreskrænkelser var temaet i en nyligt afsagt Højesterets-dom.

Sagen handlede om en pædagogmedhjælper, der i en redegørelse til sin fagforening klagede over børnehavens lederens opførsel. I redegørelsen beskyldte pædagogmedhjælperen bl.a. lederen for at tvinge børnene til at tvangsspise til de kastede op af skræk og for at have skubbet en forælder ud af et kontor og sparket vedkommende. Pædagogmedhjælperen anførte også, at lederen anvendte "Gestapo-metoder" og ikke var egnet sig til at passe børn på grund af psykiske problemer.

Pædagogmedhjælperens fagforening sendte efter aftale med pædagogmedhjælperen redegørelsen videre til kommunens tilsynsmyndighed. Lederen af institutionen anlagde herefter sag mod pædagogmedhjælperen med påstand om, at pædagogmedhjælperen havde overtrådt straffelovens regler om ærekrænkelser samt krav om betaling af godtgørelse for tort.

Der var i sagen uenighed om, i hvilket omfang der var grundlag for pædagogmedhjælperens beskyldninger mod lederen.

LANDSRETTE FANDT BESKYLDNINGERNE URETMÆSSIGE
Østre Landsret fandt ikke, at pædagog-

medhjælperen havde løftet bevisbyrden for sandheden af hendes udsagn. Retten anerkendte, at pædagogmedhjælperen var forpligtet til at underrette kommunen, hvis børn blev udsat for vanrøgt eller nedværdigende behandling. Pædagogmedhjælperen havde dog ved at afgive udtalelserne om lederen overskredet grænserne for underretningspligten og den berettigede varetagelse af åbenbare almeninteresser.

Pædagogmedhjælperen blev derfor idømt 10 dagbøder à 200 kr. og pålagt at betale 5.000 kr. i tortgodtgørelse til lederen. Udtalelserne blev desuden mortificeret.

HØJESTERET: SIGTELSER FREMSAT I GOD TRO TIL BERETTIGET VARETAGELSE AF BARNETS TARV

Ligesom landsretten fandt Højesteret, at pædagogmedhjælperen ikke havde løftet bevisbyrden for sandheden af hendes udsagn. Højesteret lagde dog afgørende vægt på, at pædagogmedhjælperen i denne situation "som ansat i børnehaven var berettiget til over for tilsynsmyndigheden at gøre rede for episoder, som hun havde overværet i børnehaven, og som hun opfattede som kritisable i forhold til børnenes trivsel."

Selvom udtalelserne på visse punkter var gået lidt videre, end hvad der ifølge pædagogmedhjælperens forklaring i retten var dækning for, lagde Højesteret til grund, at pædagogmedhjælperens forklaringer – når bortses fra udsagnet om "Det ligner Gestapo-metoder og ikke en børnehaven" – stemte overens

med, hvordan hun havde oplevet de konkrete situationer i børnehaven. Højesteret fandt derfor, at udtalelserne var fremsat i god tro og til berettiget varetagelse af børnenes tarv.

Højesterets flertal frifandt herefter pædagogmedhjælperen for alle påstandene, mens Højesterets mindretal dog fandt, at udsagnet "Det ligner Gestapo-metoder og ikke en børnehaven" var et strafbart udsagn.

OMBUDSMANDEN UDTALTE KRITIK I SAG OM CAMPUS BORNHOLM

I en nylig sag om Campus Bornholm behandlede Folketingets Ombudsmand spørgsmålet om grænsen mellem offentligt ansattes ytringsfrihed og offentligt ansattes loyalitetspligt over for arbejdsgiveren.

En gymnasielærer havde i forbindelse med en ekstraordinær bevilling til et campusbyggeri, som Folketingets Finansudvalg skulle tage stilling til, sendt en mail til udvalget, hvor gymnasielæreren kritiserede skolens økonomiske dispositioner. I mailen stod blandt andet: "Som underviser på STX-Bornholm og bosiddende på øen ved jeg ikke, hvad jeg håber på. Men som almindeligt tænkende væsen og skatteyder i Danmark håber jeg, at hvis Finansudvalget vælger at redde den synkende skude, så betinger de sig såvel direktørens som bestyrelsens afgang."

På baggrund af mailen valgte skolens ledelse at opsiges læreren, da ledelsen mente, at mailen udgjorde et så groft loyalitetsbrud, at samarbejdet ikke kunne fortsætte. Ledelsen sendte derefter et brev ud til skolens medarbejdere med titlen "Loyalitet versus ytringsfrihed", hvoraf fremgik, at

medarbejderne i første omgang skulle rette eventuel kritik til deres nærmeste leder.

FOLKETINGETS OMBUDSMAND: OPSIGELSE "SÆRDELES KRITISABEL"

Folketingets Ombudsmand udtalte, at de ytringer, som gymnasielæreren var fremkommet med, klart lå inden for rammerne af, hvad offentlige arbejdsgivere må acceptere fra deres ansatte. Ombudsmanden fandt derfor afskedigelsen "særdeles kritisabel" og lagde i den forbindelse vægt på, at ytringerne var fremsat af gymnasielæreren som privatperson.

Ombudsmanden rettede desuden skarp kritik af skolens brev til de øvrige ansatte vedrørende loyalitet og ytringsfrihed, da det ikke gav et retvisende billede af de ansattes ret til at ytre sig i offentligheden.

Ombudsmanden udtalte i den forbindelse, at offentlige arbejdsgivere gerne må opfordre medarbejdere til at rette deres kritik af arbejdspladsen internt, men at offentligt ansatte ikke er forpligtet til først at fremføre kritikken internt.

GRÆNSER FOR YTRINGSFRIHEDEN

Offentligt ansattes ytringsfrihed anses generelt for at være mere udstrakt end privatansattes ytringsfrihed, når det angår ytringer fremsat på egne vegne.

Der gælder efter straffeloven begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, bl.a. ved fremsættelse af ærekrænkende beskyldninger om andre personer.

Efter straffelovens regler om ærekrænkelser kan man ifalde straf for at fremsætte eller udbrede ærekrænkende udtalelser og "sigtelser", der er egnet til at nedsætte den fornærmedes i medborgeres agtelse. En sådan sigtelse kan dog være straffri, hvis der føres bevis for dens sandhed, eller hvis sigtelsen er fremsat i god tro, og vedkommende har været forpligtet til at udtale sig eller har handlet i henhold til åbenbare almeninteresser.

OFFENTLIGT ANSATTES YTRINGSFRIHED ER MEGET VIDTGÅENDE

Højesterets dom og Folketingets Ombudsmands udtalelse understreger, at offentligt ansatte har en vidtgående ret – og undertiden pligt – til at ytre sig om forhold på arbejdspladsen, som de finder kritisable.

Der skal særdeles meget til, før en offentlig ansats kritik af arbejdspladsen kan føre til, at arbejdsgiveren berettiget kan opsige ansættelsesforholdet. Den almindelige loyalitetspligt, som i private ansættelsesforhold vil kunne medføre, at en kritik af arbejdsgiveren vil udgøre en saglig opsigelsesgrund, begrænser ikke på samme måde offentligt ansattes ytringsfrihed. Dog må offentligt ansatte ikke ytre sig urimeligt groft om deres arbejdsgiver eller om tavshedsbelagte oplysninger. Offentligt ansatte må heller ikke fremkomme med åbenbart urigtige oplysninger inden for eget arbejdsområde.

Offentligt ansatte i centrale stillinger skal desuden være påpasselige med at ytre sig om forhold, der vedrører eget

arbejdsområde, specielt i forbindelse med interne beslutningsprocesser.

Højesterets dom viser, at hvis der er en generel samfundsmæssig interesse i en offentligt ansats kritik af forhold på arbejdspladsen, skal vedkommende vedkommende ikke ved at udtale denne kritik frygte for at miste jobbet eller blive strafferetligt forfulgt.

Det skal dog bemærkes, at selvom man i medfør af sin stilling har en vis retlig eller moralsk pligt til at berette om kritisable forhold, har man ikke carte blanche til at fremsætte anklager vedrørende andre personer. Der skal være en vis grad af dækning for de påstande, der fremsættes ■



Finn Schwarz
Advokat
fs@horten.dk



Maria Schmiegelow
Advokat
msc@horten.dk