

Beslutningsforslag nr. B 31. Fremsat den 19. februar 1982 af Ebba Strange (SF), Margrete Auken (SF), Marianne Bentsen-Pedersen (SF), Alice Faber (SF), Ingerlise Koefoed (SF), Gert Petersen (SF) og Bjørn Poulsen (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om offentligt ansattes ytringsfrihed

Folketinget opfordrer regeringen til at fremsætte forslag til lovgivning om offentligt ansattes ytringsfrihed efter følgende principper:

- 1) Offentligt ansatte har som udgangspunkt ytringsfrihed – også vedrørende forhold, de har kendskab til fra deres arbejde.
- 2) Begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed kan kun ske, hvor dette er fastslået i lovregler (om tavshedspligt, injurier o. l.) samt vedrørende bevidst urig-

tige oplysninger.

- 3) Ledelsen i offentlige myndigheder har ikke ret til at anvende sanktioner i ansættelsesforhold på grundlag af lovlige ytringer eller på grundlag af uoverensstemmelser, der beror på offentliggørelse eller ønske om offentliggørelse af lovlige ytringer. Afgørelser, der er i strid med dette væsentlige princip, er ugyldige.

Bemærkninger til forslaget

Ytringsfriheden hører blandt de grundlæggende frihedsrettigheder. Ytringsfrihed skal sikre den alsidige oplysning og offentlige debat, som er nødvendige forudsætninger for demokratisk kontrol. De offentlige myndigheders virksomhed er principielt under demokratisk kontrol, men hvis ikke offentligt ansatte har adgang til at deltage i den offentlige debat med oplysninger og meningstilkendegivelser, er mulighederne for alsidig information og demokratisk kontrol alvorligt begrænsede. Den offentlige sektor bliver let et lukket kredsløb, hvis ikke de ansatte kan deltage i samfundsdebatten om de forhold, som de i kraft af erfaringerne fra deres arbejde har særlig indsigt i. En demokratisk proces forudsætter, at der er noget at vælge imellem og et grundlag at vælge på, og det er derfor forkasteligt, såfremt en stor del af befolkningen får lukket munden om det, de har mest forstand på. En demokratisk proces forudsætter også, at magtudøvelsen til enhver tid kan kontrolleres.

Det er klart, at ansatte, der udtaler sig på den offentlige myndigheds vegne må holde sig inden for de beføjelser, som ledelsen har angivet. Offentligt ansattes yringsfrihed angår de ansattes ret til at udtale sig på egne vegne.

Forslaget til folketingsbeslutning skal ses på baggrund af, at de nugældende grænser for yringsfriheden er meget uklare. Derfor er det nødvendigt at fastslå: udgangspunktet er yringsfrihed, og begrænsninger kan kun ske ved klare lovbestemmelser.

Ifølge det responsum af 11. januar 1980, som professor Bent Christensen har udarbejdet på foranledning af finansministeren, er der i gældende ret begrænsninger i offentligt ansattes yringsfrihed ikke blot i medfør af lovregler om tavshedspligt o.l., men også i medfør af »forholdets natur«. Både for de offentligt ansatte og for offentligheden er det højest utilfredsstillende, at retsreglerne på et så væsentligt område bliver udledt af »forholdets natur«.

Det må efter forslagsstillernes opfattelse klart være et folketingsanliggende at fastsætte de grænser, der skal gælde for yringsfriheden. Der kan

henvises til, at i Sverige gælder en grundlovssikret yringsfrihed også for offentligt ansatte vedrørende forhold, de har kendskab til fra deres arbejde (jfr. regeringsreformen fra 1974). Ifølge den svenske grundlov kan yringsfriheden kun begrænses af hensyn til særlige opregnede beskyttelsesinteresser, og det kan kun ske gennem lovbestemmelser. Begrænsningerne i offentligt ansattes yringsfrihed i Sverige er nu samlede i sekretesslagen, der detaljeret angiver, for hvilke oplysningstyper der gælder tavshedspligt. Sekretesslagen, der indeholder 129 paragraffer trådte i kraft 1. januar 1981.

Efter forslagsstillernes opfattelse er det ønskeligt, at der ved førstkommande grundlovsrevision sker en sikring af den materielle yringsfrihed i det mindste i samme omfang som i den svenske grundlov fra 1974. En sikring af offentligt ansattes yringsfrihed kan imidlertid ikke udsættes på ubestemt tid. Derfor foreslås, at det i lovgivningen fastslås, at offentligt ansatte har yringsfrihed, og at begrænsninger i yringsfriheden kun gælder, hvor dette er fastslået ved særlige lovregler. Efter forslagsstillernes opfattelse må det foretrakkes, at det sker ved en særlig lov om offentligt ansattes yringsfrihed, men det kan også ske i forbindelse med anden lovgivning (f. eks. i forbindelse med offentlighedsloven, en kommende forvaltningslov eller en evt. lov om tavshedspligt).

I forslaget til folketingsbeslutning henvises til de grænser for yringsfriheden, der er fastslået i lovregler (om tavshedspligt, injurier o. l.). Det betyder ikke, at de nugældende regler om tavshedspligt er tilfredsstillende. Disse regler er dels alt for uklare, dels er der i for høj grad tavshedspligt om samfundsmæssige forhold. Det er ønskeligt, at lovgivningen detaljeret angiver, hvilke oplysninger der er undergivet tavshedspligt, således at grænserne for yringsfriheden bliver så klare og præcise, at der kun efterlades ringe fortolkningstvivil.

Den svenske sekretesslag lever op til disse krav og kan for så vidt være et eksempel til efterfølgelse. Forslagsstillerne ønsker imidlertid at afvente resultatet af arbejdet i det tavshedspligtsudvalg, som regeringen tog initiativ til at nedsætte i forbin-

delse med SFs forslag om særlige tavshedsforskrifter i den sociale lovgivning (fremsat 13. oktober 1978, Folketingstidende 1978-79, forhandlingerne sp. 1881, tillæg A, sp. 681), før der tages initiativer til ændringer i tavshedspligtsreglerne.

Præciseringer i tavshedspligtreglerne vil også have betydning for folkevalgte, der ofte er i tvivl, om det er lovligt at videregive informationer fra udvalg, kommissioner m. v.

Når offentligt ansattes ytringsfrihed skal sikres, er det næppe tilstrækkeligt, at det ved lov fastslås, at ytringerne er lovlige. Danske domstole er meget tilbageholdende med at efterprøve og tilsidesætte de offentlige myndigheders skønmæssige afgørelser. Denne tilbageholdenhed blev f. eks. demonstreret i TV-udsendelsen »Retten er sat« i efteråret 1980, hvor dommerne ikke annullerede afskedigelsen af en bibliotekar, der beroede på hendes kritiske ytringer, selv om det blev fastslået, at hendes

ytringer var lovlige. Det er nødvendigt, at tilsynsmyndigheder, klageinstanser og domstole foretager en nøjere efterprøvelse, såfremt påståede samarbejdsvanskeligheder kan bero på offentligt ansattes kritiske ytringer. (En sådan efterprøvelse kan f. eks. foregå efter de retningslinier, som ombudsmanden har anvendt i en sag om bortvisningen af en kritisk klient fra et kommunalt dagcenter, se ombudsmandens beretning 1978, side 369).

Det må fastslås, at de almindelige ledelsesbeføjelser ikke må anvendes til at sanktionere lovlige ytringer, hvad enten der er tale om påtale fra ledelsen, afskæring fra arbejsopgaver, forflyttelse, forbigåelse ved forfremmelse/ansættelse eller afskedigelse. Det må ligeledes fastslås, at afgørelser, der er ulovlige, fordi de krænker ytringsfriheden, er ugyldige og som sådan skal annulleres. Det skal ikke være mulig, at betale sig fra f. eks. en ulovlig afskedigelse.