

Din ytringsfrihed



Alle ved, at I Danmark har vi ytringsfrihed. Det er endda noget, vi bryster os af. Og ytringsfriheden gælder også, når vi taler dem imod, der har magt til at træffe beslutninger, som vi som borgere mærker konsekvenserne af.

Ytringsfriheden gælder, selv om man er ansat af dem, der har den bestemmende magt. Ytringsfriheden gælder for offentligt ansatte medarbejdere på lige fod med andre borgere. Sådan skal det være – ikke

alene af hensyn til de offentligt ansatte, men af hensyn til samfundet som sådan. De offentligt ansatte har indgående indsigt i, hvordan de offentlige myndigheder og deres opgavevaretagelse fungerer. Og det er selvsagt en berigelse for den offentlige debat, at de personer, som har forstand på tingene, deltager aktivt i debatten.

I Justitsministeriets vejledning af 2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed er det formuleret sådan:

Offentligt ansattes deltagelse i debatten er ikke blot af betydning for den enkelte ansatte. Det er således i mindst lige så høj grad til gavn for samfundet som sådan, når offentligt ansatte ytrer sig. Dette skyldes bl.a., at de offentligt ansatte - i kraft af den specialviden, som de besidder inden for deres forskellige fagområder - i en række tilfælde vil kunne medvirke til at højne det faglige niveau i den offentlige debat. Offentligt ansatte vil således bl.a. kunne bidrage med oplysninger om, hvilke praktiske konsekvenser politiske beslutninger har haft eller vil kunne få.

Men når en offentlig arbejdsgiver bliver optaget af at beskytte sig selv mod kritik og argumenter imod den linje, den har besluttet sig for, så hænder det, at ytringsfriheden bliver glemt. Det sker ikke så sjældent, at f.eks. en kommune åbenlyst forsøger at undertrykke de ansattes ret til at ytre sig frit. Denne publikation rummer en række konkrete eksempler på det.

Det er ikke i orden. Og mere end det: det er brud på grundloven.

I disse år oplever ansatte i folkeskolen en række krav, som de ikke kan leve op til, fordi kravene stiger, og resurserne falder. Og undertiden ser vi åbenlyse forsøg på at lukke munden på dem.

Derfor har Danmarks Lærerforenings hovedstyrelse besluttet, at ytringsfrihed skal være et strategisk indsatsområde. Denne publikation er et af de initiativer, som er resultatet af denne beslutning.

Formålet med publikationen er at oplyse medlemmerne om ytringsfriheden, dens rækkevidde og dens begrænsninger. Med denne viden håber vi, at medlemmerne vil deltage i den offentlige debat uden at frygte negative reaktioner fra arbejdsgiverens side.

Vi kan ikke garantere, at din arbejdsgiver ikke gør forsøg på at undertrykke din ytringsfrihed. Eksemplerne i denne publikation viser, at det sker af og til. Men vi kan garantere dig, at du har Danmarks Lærerforening i ryggen, hvis det sker.

Grundlovens § 77

Ytringsfriheden handler om retten til at give udtryk for sin mening. Det er en så vigtig rettighed, at den står i grundlovens kapitel 8 om borgernes frihedsrettigheder. § 77 i grundloven er formuleret således:

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 påny indføres.

Så enkelt og kortfattet er lovgivningen om ytringsfrihed formuleret. Vi skal i det følgende se nærmere på, hvad reglen betyder i praksis. Og til at beskrive praksis bruger vi en række konkrete eksempler fra den virkelige verden.

Ytringsfrihed og loyalitetspligt

Ytringsfriheden har grænser. Det ligger implicit i bisætningen "dog under ansvar for domstolene" i grundlovens § 77. Vi kommer ind på grænserne for ytringsfrihed i et senere afsnit.

Selv om man ikke overtræder grænserne for ytringsfrihed, skal man være opmærksom på, at det, man siger godt kan have konsekvenser. Hvis man f.eks. vedvarende over en lang periode giver udtryk for en negativ holdning til andre, er det forventeligt, at der kommer en negativ reaktion. Man har en konflikt med hinanden. Hvis parterne – eller skal vi kalde dem kamphænderne – holder sig inden for ytringsfrihedens og lovens rammer i øvrigt, er der sjældent grund for samfundet til at gribe ind.

Billedet bliver anderledes, hvis der er asymmetri i magtforholdet mellem parterne. Hvis den ene part har bestemmende magt over den anden. En sådan asymmetri er der i forholdet mellem en arbejdsgiver og en ansat. Arbejdsgiveren kan give instruktioner og sanktionere uønsket adfærd – i yderste fald fyre medarbejderen. Hvis arbejdsgiveren vil gribe ind over for en ansat på grund af nogle ytringer, han eller hun er kommet med, er det spørgsmålet, om det er berettiget. Her skal vi skelne mellem:

- 1) Ytrer medarbejderen sig som repræsentant for sin arbejdsgiver eller alene på sine egne vegne ("som privatperson")?
- 2) Er arbejdsgiveren privat eller offentlig?

Vi tager i det følgende udgangspunkt i offentligt ansattes ytringsfrihed. Til sidst beskriver vi, hvordan vilkårene kan være anderledes for privat ansatte.

Ytringsfrihed for offentligt ansatte

Når en ansat udfører sit arbejde, skal man forsøge at fremme arbejdsgiverens interesser. Han eller hun skal loyalt leve sig ind i, hvad der i situationen er arbejdsgiverens interesse, og arbejde loyalt for at fremme de mål, arbejdsgiveren har fastsat. Men i privatlivet kan arbejdsgiveren ikke give instruktioner om, hvad man skal sige eller gøre.

Der er derimod intet, der hindrer, at man som privatperson kritiserer sin arbejdsgiver. Vi belyser forskellen med to eksempler:

Eksempel 1. Lærers Facebook-indlæg

En kommune havde privatiseret skolerengøringen. Det private rengøringsfirma havde overtaget kommunalt rengøringspersonale. En lærer blev harm over at se, hvordan kom-

munens mangeårige, gode og vellidte rengøringspersonale blev behandlet af sin nye arbejdsgiver. Læreren skrev dette indlæg på Facebook:

Findes der noget værre end skolerformen for en lærer lige NU?

Ja, rengøring af ISS på A-skolen.
Jeg synes, det virker fuldstændigt surrealistisk, den måde ISS behandler sit personale på. Jeg føler mig mere og mere hensat til tiden i Østeuropa.

Vi har gennem lang tid oplevet kvinder i "uniform" med emblemer på jakkesættet herse, skælde og smælde på rengøringsmedarbejderne på skolen. Medarbejdere, der altid har ydet en formidabel indsats, har været fleksible, samarbejdsvillige og har været særdeles afholdt af både børn og ansatte på skolen.

I onsdag kulminerede det da en af "Uniformerne" råbte og skreg af to medarbejdere midt på gangen i 8-10 minutter, hvor flere elever sad og arbejdede, og ansatte passerede. "Uniformen" mente, da det blev påpeget af en leder, der blev hentet for at stoppe hendes råben, at det var hun i sin gode ret til at gøre.

Det jeg, som ansat lærer oplever, er, at hver gang der er tilsyn fra kommunen af ISS, er der et stort antal ekstra medarbejdere fra ISS på sko-

len i dagene før. Det vrimler med rengøringspersonale, jeg aldrig har set før, og dørhåndtag, hylder etc. bliver pudset og rengjort.

Medarbejderne har siden september gået fra at være kommunalt ansatte til at arbejde under ISS. Skolen har i den periode fået halveret vores timer fra ca. 160 timer til omkring 84 timer. Efterfølgende har det vist sig, at det areal ISS har beregnet vores rengøring efter i flere tilfælde har været forkert. A-hallens rengøring var bl.a. beregnet til omkring 550 kvadratmeter - i stedet for 1050.

Vi skal have tilsyn igen mandag og i fredags var der 4 ekstra medarbejdere på skolen for at gøre rent. 2 i uniformer dukkede op og truede en af skolens mangeårige og afholdte medarbejdere med en skriftlig advarsel, fordi hun ikke kunne nå det område, hun skulle nå inden for tidsrammen. Da hun viste ham de områder, hun skulle klare, blev advarsel trukket tilbage, og hun blev i stedet beordret til at blive på skolen til opgaven var løst. Hun mødte kl. 5 og gik hjem kl. 15.00.

Personligt berører det mig meget, at man kan behandle andre mennesker på denne måde, og I der læser dette må meget dele det. Specielt jer der har venner med politisk indflydelse, der har mulighed for at ændre disse horrible forhold. Kæmpek nus til

Lærke, Malene og Misjui (det er nok stavet forkert) der gør en kæmpe indsats og holder ud.

[Dato og underskrift]

Eksempel 2. **Lærers intrabesked til en elevs forældre**

En lærer sender en mail på SkoleIntra til en elevs forældre:

Kære...

Vi fik ikke snakket eller skrevet sammen i sidste uge. Jeg har talt meget sammen med [ledelsen] om [elevens] trivsel i løbet af studievegen. Jeg fik så i torsdags at vide, at [eleven] flytter til 5. c.

Jeg vil være helt ærlig og sige, at jeg ikke tror, at det er den bedste løsning for [eleven]. Jeg ved dog også, at I mener, at klasseflytningen var det eneste rigtige at gøre...

I eksempel 1 er det tydeligt, at læreren udtaler sig på sine egne vegne. Hun er som person indigneret over noget, som hun oplever i sin hverdag. Hun giver sin mening til kende, og det er hun fuldt berettiget til. I eksempel 2 har vi at gøre med en professionel relation mellem en lærer, en elev og elevens forældre. Læreren udtaler sig som lærer, og hun undsiger den beslutning, som ledelsen har truffet. Læreren lever ikke op til loyalitetspligten.

Grænser for ytringsfriheden

Vi vender os nu mod de begrænsninger, der er i ytringsfriheden – selv om man udtaler sig som privatperson. For ytringsfriheden har – som tidligere nævnt – grænser.

Injurier

Injurier er ærekrænkende udtalelser. Lovgivningen om injurier findes i straffelovens kapitel 27 om freds- og ærekrænkelser. Der skelnes mellem to typer: sigtelser og ringeagtsytringer.

En *sigtelse* er en påstand om, at en person har en bestemt egenskab eller har gjort noget bestemt. Ifølge sagens natur er påstanden kun ærekrænkende, hvis den kan nedsætte ham eller hende i medborgernes agtelse.

Sigtelser kan principielt være rigtige eller forkerte. Det kan være straffrit at fremsætte en sigtelse, hvis det kan bevises, at den er sand.

Ved *ringeagtsytringer* forstås fornærmelige ord og handlinger. Ringeagtsytringer behøver ikke at indeholde påstande om noget der kan bevises eller modbevises. Derfor er spørgsmålet om sandhedsværdi ikke interessant. Nogle af dem har slet ingen mening, men er krænkende af grunde, der ikke har noget at gøre med, om den omtalte person svarer til det sproglige signalement.

Hovedtypen af ringeagtsytringer er stærke skældsord som "svin", "idiot", "horeunge" o.s.v. Krænkelsen og strafværdigheden ved ringeagtsytringer beror på, at der i en stærk sproglig form hæftes en karakteristisk på en person, således at ytringen enten er udtryk for eller i omverdenen muliggør en foragtende, hånende, latterliggørende eller på lignende måde nedvurderende opfattelse af den fornærmede.

Tavshedspligten

Tavshedspligten betyder ikke, at det er forbudt at videregive oplysninger, hvis man har fået dem i jobbet. Det er kun fortrolige oplysninger, der er tavshedspligt om. Hvad fortrolige oplysninger er, er defineret i forvaltningslovens § 27. I dagligdagen støder lærere kun på én type oplysninger, der er fortrolige: oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske forhold. Det er meget sjældent, tavshedspligten bliver brudt.

Eksempel 3. Borgmesteren, som bakkede sit personale op

En familie anmeldte til politiet, at deres 5-årige søn var blevet voldtaget af en ukendt mand i sin børnehave. Sagen gav i den lokale presse anledning til nogen kritik af børnehavens personale. Borgmesteren forsvarede institutionens personale i pressen.

Han afviste, at der havde fundet overgreb sted i børnehaven. Han satte spørgsmålstejn ved drengens troværdighed. Borgmesteren gav bl.a. pressen oplysninger om drengens psykiske problemer og afvigende intimadfærd.

Borgmesteren blev af organisationen Børns Vilkår meldt til politiet for brud på tavshedspligten. Han blev straffet med en bøde på 3.000 kr.

Foreningens bemærkning: Borgmesteren brød tavshedspligten, selv om barnets eller familiens navn ikke blev nævnt. Det skyldes, at det var muligt at identificere barnet ud fra oplysning om etnicitet og hvilken børnehave han gik i. Der var mange personer med større eller mindre kendskab til børnehaven, som kunne gennemskue, hvilket barn det drejede sig om.

Eksempel 4. **Når snakken går i bussen**

En støttepædagog fortalte en kollega om nogle frustrationer, hun havde i forbindelse med arbejdet med en bestemt dreng. Samtalen foregik, mens de kørte i bus. Der blev ikke nævnt navne. I bussen sad en pige, som genkendte støttepædagogen. Pigen følge sig ikke i tvivl om, at det var hendes lillebror, der blev omtalt.

Moderen klagede til kommunen. Da kommunen undersøgte sagen, viste det sig, at pigen havde taget fejl. Det var ikke hendes lillebror, samtalen handlede om. Kommunen gav alligevel støttepædagogen en påtale for brud på tavshedspligten.

Kommunen trak senere påtalen tilbage, efter at ombudsmanden havde udtalt sig i sagen. Ombudsmanden udtalte, at tavshedspligten ikke var brudt. Han lagde vægt på, at det kun var dem, der i forvejen kendte barnet og de omtalte forhold, som ville vide, hvem barnet var.

Eksempel 5. **Fyringen var uberettiget**

På en sygehusafdeling var personalet ved at være træt af, at der blev indlagt patienter med lidelser, som faldt uden for afdelingens speciale. En sygeplejerske skrev til sin Facebook-gruppe:

Blot for at følge op på vores "enige undren" i morges...:

Vil du føje til vores liste over uønskede diagnoser/forekomster i afdelingen for ORTOPÆDISK¹ KIRURGI(!!!)

Pt. Møder til en LEVERBIOPSI² d.d...? Hva' sker der? Syn's ligesom ikke vi mangler kunder i biksen, vel...

1) Ortopædi er den medicinske betegnelse for den disciplin, som vedrører bevægeapparatet

2) Biopsi er undersøgelse prøver, taget fra levende væv

Måtte da også lige efterforske en lille smule i, hvad det egentlig indebærer af forberedende øvelser ... Eks. fandt jeg frem til, at man skal have gyldig BAC-test³ og i øvrigt være fastende til sådan én... Hmmm...

Jeps, deet var også 1. valget ... (eftersom pt. Ikke lige var til at overtale til anlæggelse af en venflon ...!) men det virkede jo først i 3. hug ... til gengæld sov vedkommende også RIGTIG godt, i resten af min vagt...

Sygeplejersken blev fyret med den begrundelse, at hun havde brudt sin tavshedspligt. Et afskedigelsesnævn kom frem til det resultat, at opsigelsen ikke var rimeligt begrundet, og at tavshedspligten ikke var brudt, da enkelte patienter ikke kunne identificeres.

Foreningens bemærkning: I konkrete situationer kan det være uheldigt eller dårlig stil at diskutere personfølsomme forhold i det offentlige rum, selv om man anonymiserer. Men eksemplerne 4 og 5 viser, at når man ikke ved hjælp af oplysningerne kan identificere den eller de personer, der omtales, er det ikke brud på tavshedspligten.

Andre begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed

Reglerne om injurier og tavshedspligt er fastsat i lov. For offentligt ansatte er der herudover enkelte begrænsninger i ytringsfriheden. De er ikke direkte nedfældet i lov, men har udviklet sig i tidens løb. Disse begrænsninger afspejles i retspraksis og i ombudsmandens praksis og er samlet op i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Eget arbejdsområde

Hvis man udtaler sig om sit eget arbejdsområde, må man ikke komme med åbenbart urigtige oplysninger.

Denne begrænsning giver god mening, når man tænker på den grundlæggende tese, som er skrevet i indledningen til denne publikation: at offentligt ansattes deltagelse i debatten er en berigelse, fordi de er eksperter på deres fagområder. Men hvis eksperterne lyver om det, de er eksperter på, fører de debatten ud i en sump af uvidenhed og vrangforestillinger.

Loyalitet

Som det fremgår af de hidtidige afsnit, indebærer offentligt ansattes ytringsfrihed, at man frit kan udtrykke sine tanker og meninger – også i form af kritik af arbejdsforholdene, kritik af arbejdsgiveren eller

3) BAC-test er en test, hvor blod typebestemmes

synspunkter, der er i modstrid med arbejdsgiverens. Man kan se sådan på det, at loyaliteten er i forhold til samfundet som sådan – ikke imod de valgte eller ansatte ledere, som forvalter på samfundets vegne. De skal kunne stille op til kritik.

Derimod viser rets- og ombudsmandspraksis, at det legitimt kan medføre negative reaktioner fra ledelsen, hvis man ytrer sig i unødigt grov form.

Herudover stilles der reelt større krav til loyaliteten hos topchefer, der er tæt på beslutningstagerne. Her er der mindre spillerum for kritik. Chefer, der er tæt på "magtens centrum", skal vise respekt for myndighedens interne beslutningsproces og være tilbageholdende med ytringer, navnlig i den periode hvor beslutningerne er undervejs.

Eksempel 6.

Kommunaldirektørens hyrdebrev

I 2010 skrev kommunaldirektøren i en østjysk kommune til samtlige ledere i kommunen. Han instruerede dem om, at de i den offentlige debat ikke måtte udtale sig imod byrådets beslutning om at beskære budgettet med 90 mio. kr. årligt. Kommunaldirektøren understregede, at lederne var en del af kommunens samlede ledelse, og at ledelsens synspunkt blev fastlagt af byrådet. Derfor måtte ingen af kommunens ledere – hverken på kommunens vegne eller

som privatpersoner – kritisere byrådets beslutning. Argumentet var, at det var deres opgave at gennemføre besparelserne, og derfor kunne de ikke udtale sig imod dem.

Ombudsmanden læste om kommunaldirektørens brev i fagbladet Folkeskolen og gik ind i sagen af egen drift.

For det første slog ombudsmanden fast:

Man har 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.

For det andet fik ombudsmanden i denne sag tydeligt understreget, at f.eks. skoleledere ikke hører med til "magtens centrum". De kan frit udtrykke deres mening om f.eks. besparelser. Ombudsmanden formulerede det således:

Indholdet af X Kommunes instruks giver mig anledning til at fremhæve det anførte fra vejledningen om at begrænsningerne i den ansattes ytringsfrihed i almindelighed ikke gælder ansatte med en funktion der ligger fjernt fra de politiske og administrative beslutningstagere.

Dette gælder også ansatte med ledelsesansvar, når de ikke aktivt

medvirker i tilblivelsen af beslutningerne.

Foreningens kommentar: Ombudsmandens udtalelse viser, at skoleledere og andre institutionsledere ikke er tæt nok på kommunalbestyrelsen til at være omfattet af de større krav til loyalitet, som påhviler topcheferne i "magtens centrum". Skolelederne har ikke medvirket aktivt i tilblivelsen af kommunalbestyrelsens beslutning om at spare 90 mio. kr.

Går den, så går den

Det er sjældent, der kører sager ved domstolene om krænkelse af offentligt ansattes ytringsfrihed. Årsagen er, at så snart der er nogen, som interesserer sig for sagen, lægger den offentlige arbejdsgiver sig fladt ned og erkender, at "det var en fejl", eller "det var uheldigt formuleret", og "selvfølgelig har vores medarbejdere fuld ytringsfrihed". Det er et klart mønster, og det viser sig i eksemplerne i denne publikation. Det vil vi se nærmere på i det følgende.

I **eksempel 1** om en lærers indlæg på Facebook om udliciteret rengøring kunne rengøringsselskabet ikke lide at blive kritiseret på den måde. Det henvendte sig til kommunen, og kommunens personalechef instruerede skolelederen om, hvad han skulle gøre. Læreren blev indkaldt til en samtale, hvor hun blev bedt om at fjerne sit indlæg fra facebook.

Hvis hun gjorde det, ville der ikke blive foretaget yderligere. Skolelederen orienterede læreren om, at personalechefen havde bedt ham om en tilbagemelding om, hvorvidt indlægget blev fjernet.

Skolelederen gav endvidere udtryk for, at hun ikke må ytre sig om forhold, hun har kendskab til fra sit arbejde som lærer på N Skole. Konkret foreholdt han hende, at hun havde udtalt sig om:

- Antallet af kvadratmeter, som er omfattet af rengøringsentreprisen
- Timeresurser
- Noget med en advarsel, der er trukket tilbage
- Medarbejdere omtalt ved navn

Endvidere sagde skolelederen, at det ifølge personalechefen kan være injurierende og kan politianmeldes, at rengøringsselskabets leder på stedet er omtalt ved sin uniformering. Skolelederen orienterede samme dag tillidsrepræsentanten tilsvarende. Tillidsrepræsentanten var urolig for, at også andre kolleger kunne komme i vanskeligheder. På tillidsrepræsentantens opfordring gentog skolelederen derfor budskabet over for skolens samlede personale senere på dagen.

Da skolelederen handlede på instrukser fra personalechefen, interвенerede Danmarks Lærer-

forening ved at skrive til kommunalbestyrelsen som den formelt ansvarlige arbejdsgiver. Straks personalechefen erfarede, at et sådant brev var på vej, sendte hun sammen med skolelederen en e-mail til læreren, hvori de beklagede, at hun var blevet anmodet om at fjerne indlægget på Facebook. Samtidig tilkendegav kommunen, at den ikke ønskede at anfægte de ansattes ytringsfrihed.

Foreningens kommentar: Se ovenfor afsnittet om tavshedspligt. Tavshedspligten omfatter oplysninger om personers private forhold. Medarbejderen kan frit ytre sig om de forhold, ledelsen har nævnt ovenfor.

I **eksempel 6** om kommunaldirektørens hyrdebrev til kommunens ledere gik ombudsmanden som nævnt ind i sagen af egen drift. Han sendte et brev til kommunen med anmodning om kommunens bemærkninger til sagen.

Kommunen skrev i sit svar til ombudsmanden, at den uden forbehold beklagede ordlyden i instruksen, og at instruksen på den baggrund berettiget havde kunnet læses som en instruks med det formål at indskrænke ledernes ytringsfrihed. Kommunen beklagede formuleringerne i instruksen på sin hjemmeside samt i en e-mail til samtlige ledere. Kommunen gav udtryk for, at det ikke havde været hensigten at

indskrænke ytringsfriheden for hverken ledere eller andre medarbejdere i kommunen.

Da kommunen således havde lagt sig fladt ned og beklaget fejlen, kunne ombudsmanden nøjes med at konkludere, at han var enig med kommunen i, at formuleringen af hyrdebrevet var beklagelig.

Eksempel 7.

Vi vil beholde vores skoleleder

Kommunaldirektøren i en sjællandsk kommune havde i december 2011 meldt ud, hvordan han ville bemande kommunens skoler ledelsesmæssigt, hvis byrådet i januar 2012 vedtog de foreslåede skolestrukturændringer. Ændringerne gik ud på, at kommunens skoler skulle lægges sammen til færre skoler med afdelinger på flere geografiske adresser.

Personalet på en skole skrev et åbent brev til kommunaldirektøren. Personalet var fortørnet over at miste skolens leder, som havde udviklet skolen til alles tilfredshed. Beslutningen om at flytte skolelederen væk var båret af et overordnet princip om, at ingen skoleleder måtte blive "den overordnede leder" ved samme skole, hvor han havde gjort tjeneste som leder af en af de under skolen henhørende geografiske adresser.

En af skolens lærere lod sig interviewe af områdets dagblad. Han gav

udtryk for synspunkter som:

- Det ligner en fyring
- Vi har scoret godt i trivselsundersøgelser. Skolen har scoret godt. Der er intet at pege på. Hvad skal en omrokering til for?
- Skolelederens spidskompetencer, der har været afgørende for skolens succes, ligger netop i blandt andet udskoling, i tosprogsområdet og i science. Hvordan vil man bruge de kvalifikationer i en skolefilial med børn fra 0. til 6. klasse?
- For personalet er det en totalt uforståelig måde at drive ledelse på. Jeg ser det nærmest som noget, der kan sammenlignes med et justitsmord. Jeg kan næsten kun tro, at der ligger noget personligt til grund

Da kommunaldirektøren havde læst avisen, indkaldte han straks læreren til tjenstlig samtale dagen efter. Ved den tjenstlige samtale skulle kommunaldirektøren og personalechefen deltage på kommunens side.

Danmarks Lærerforening intervererede ved at ringe til kommunaldirektøren og melde sin ankomst som bisidder for læreren. Samtidig foreholdt foreningen kommunaldirektøren, at han var ved at bevæge sig ud i en retsstridig krænkelse af en offentligt ansats ytringsfrihed.

Samtalen blev herefter gennemført uden deltagelse af personalechefen.

Kommunaldirektøren tilkendegav, at han blot ville forklare, at det gav ham problemer i forhold til det politiske system, når der står sådanne ytringer i avisen. Han tilkendegav, at han ikke ville anfægte lærerens ytringsfrihed. Han gav udtryk for, at han ikke ønskede at gribe ind over for læreren. Der blev ikke udfærdiget noget notat til personalesagen, og der blev ikke udfærdiget referat af samtalen.

Foreningens bemærkning: Når kommunaldirektøren indkalder til tjenstlig samtale og vil have personalechefen med, viser det, at han forbereder en ledelsesreaktion over for læreren.

Det er åbenbart, at han trak i land, da Danmarks Lærerforening viste interesse for sagen.

Eksempel 8. En skoles psykiske arbejds miljø

En lokal ugeavis udgav i foråret 2013 et temanummer om "Den nye skole ...". Kommunen var meget vidtgående i bestræbelser for inklusion af elever med særlige behov i de almindelige klasser, og en stor del af temanummeret handlede om kritik fra mange forskellige sider. En lærer i kommunen gav et interview, som blev bragt under overskriften "Et utrygt arbejdsmiljø". Læreren beskrev sine første år som lærer i kommunen. Efter endt læreruddannelse

i 2007 blev hun ansat ved en skole i kommunen. Året efter blev hun overflyttet til en anden skole på grund af faldende lærerbehov ved den hidtidige skole. Hun beskrev videre, hvordan det foregik, da skolen senere – i 2010 – havde syv overtallige lærere: Alle lærere fik over samtaleanlægget besked på at gå til lærerværelset i det efterfølgende frikvarter. Her fik lærerne besked på, at syv skulle fyres. De fik herefter besked på at gå tilbage til undervisningen, hvorefter sekretæren i de efterfølgende timer ville hente de lærere, der skulle fyres. Hun beskrev videre, hvordan hjertet fløj op i halsen, hver gang døren gik op. Af de syv, der blev varslet fyret, blev tre eller fire genansat, da der alligevel var job til dem. Videre udtalte hun sig om kommunens nye skolestruktur og måden, den blev implementeret på. Da læreren gik på sommerferie i 2012, vidste hun kun, at hun skulle være klasselærer for en 4. klasse – resten af hendes arbejdsopgaver kendte hun ikke, hvorfor hun ikke – som vanligt – kunne bruge sommerferien til planlægning. Endelig udtrykte hun kritik af inklusionsdagsordenen og dens gennemførelse, som udgjorde en yderligere belastning i jobbet.

Skolelederen indkaldte læreren til en tilrettevisningssamtale. Citat fra referatet:

Du har samme ret til at ytre dig som alle andre i dette land. Hermed

menes ytringsfriheden ifm. at være privatperson. Udtaler man sig som myndighedsperson, dvs. betoner sin stilling eller funktion ved skolen, kan udtalelserne måske bringe dig i konflikt med tavsheds- eller loyalitetspligt. Din loyalitetspligt ophører ikke selvom du skifter job.

Du har henvist til din stilling ved P skole og til tidligere ansættelser ved VK's skolevæsen. Du har henvist til situationer som du kun kan have kendskab til fordi du er ansat.

Jeg finder din adfærd uhensigtsmæssig, og det foreholder jeg dig mit syn på. Din adfærd kan give anledning til, at der opstår følgevirkninger. Og følgevirkningerne kan blive så stærke at de belaster samarbejdet mellem dig og din myndigheds ledelse.

Fremadrettet henstiller jeg at du fremfører din kritik via skolevæsnets formelle fora.

Danmarks Lærerforening intervererede i sagen. Ved et møde med kommunen blev det protokolleret, at kommunen anerkender:

- At læreren har været i sin fulde ret til at fremkomme med de ytringer, som fremgår af artiklen.
- At der i skolelederens notat fra tilrettevisningssamtalen ikke findes forhold, som giver grundlag for en tilrettevisning

- At det var uberettiget at instruere læreren om at fremføre sin kritik via skolevæsenets formelle fora

Foreningens bemærkning: Der er ingen grund til at skjule, hvem man er. Det er jo netop i kraft af medarbejdernes særlige ekspertise og indsigt, at det er interessant, hvad han eller hun mener. Det at man oplyser navn, stilling og arbejdssted betyder ikke, at man nødvendigvis udtaler sig på skolens vegne. Foreningen råder medlemmerne til at sørge for, at der ikke kan være tvivl om, at man udtaler sig som privatperson, dvs. udelukkende på egne vegne. Se det senere afsnit "Hyppige spørgsmål og gode råd".

Eksempel 9.

I må ikke ytre jer som privatpersoner

En skole er truet af nedlæggelse. Først i 2015 arrangerede borgerforeningen et møde om skolens fremtid. Nogle af de ansatte spurgte deres leder, om de måtte deltage i mødet. Efter at have konfereret med kommunens skolechef udsendte skolelederen denne forholdsordre:

Jeg har fået en forespørgsel på, om I må deltage i møder, som arrangeres af fx Borgerforeningen vedr. X Skoles fremtid.

I må gerne deltage i borgermøder, I skal bare være opmærksomme på den dobbeltrolle, I vil kunne få til et sådant møde.

Derfor vil jeg præcisere at:

- *Hvis I vælger at deltage, er I der som repræsentanter for Y Kommune, altså som ansatte, også selvom I evt. bor i lokalsamfundet. I kan kun udtale jer som ansatte – ikke som privatpersoner*

Bemærk, som ansatte må I IKKE deltage i oprettelse af en friskole.

For at alle får den samme besked, skriver jeg det til jer.

[Skolebestyrelsen] er også orienteret.

Jeg håber det er med til at skabe klarhed. Spørg endelig.

Den følgende dag skrev Danmarks Lærerforening til kommunen med elektronisk post. Mindre end fire timer senere kunne Folkeskolen.dk skrive, at kommunen var ved at forfatte et brev til skolens lærere, hvor instruktionen helt og fuldt blev trukket tilbage.

Citater fra Folkeskolen.dk's artikel:

Ytringsfriheden gælder også i Y kommune [kommunaldirektøren]

Y kommune følger naturligvis de regler, der er på området [borgmesteren]

Vi var for upræcise i vores instruks,

det kan vi godt se nu. Selvfølgelig må lærerne udtale sig. Instruksen bliver nu trukket tilbage, det er klart [skolelederen]

Foreningens kommentarer: Medarbejderne kan naturligvis deltage i borgermødet som privatpersoner, uden at de skal spørge deres leder om lov. Og de kan ytre sig som privatpersoner. Og de kan deltage i oprettelsen af en friskole, hvis det er det, de vil. Forløbet afspejler det efterhånden kendte mønster, at en kommune forsøger at undertrykke medarbejderes ytringsfrihed for straks at lægge sig fladt ned, når nogen begynder at interessere sig for det. Problemet er, at undertrykkelsen af ytringsfriheden virker alligevel. Borgermødet var samme aften, som instruksen blev givet.

Hyppige spørgsmål og gode råd

Som beskrevet i det forrige har offentligt ansatte en udstrakt frihed til at ytre sig offentligt, også selv om det indebærer en kritik af den offentlige arbejdsgiver. Men det må ikke kunne opfattes som om, medarbejderen udtaler sig på embedets – dvs. på skolens – vegne. Derfor råder foreningen til, at man sørger for, at al tvivl om det spørgsmål undgås.

Omvendt skal man ikke sløre, hvem man er, hvilken ekspertise man har, eller hvilken arbejdsplads man arbejder på.

Hvis man f.eks. skriver et læserbrev, kan man, uden at det virker kramagtigt, indlede sådan:

Jeg er lærer og ansat på X skole, men her udtaler jeg mig alene på mine egne vegne som privatperson.

Tilsvarende gælder i en række situationer, som Danmarks Lærerforening tit får spørgsmål om, f.eks.

Kan lærerne lave en kampagne mod kommunens nedskæringer?

Ja, både individuelt og kollektivt.

Men undgå misforståelser om, at I udtaler jer i embeds medfør. Gør det klart, at I fører kampagnen som privatpersoner. Det er ikke et spørgsmål om, at I selv har forståelsen af at være privatpersoner – det er et spørgsmål om, hvordan modtagerne af budskabet opfatter det. Hvis lærerne på en skolen står sammen om en sådan kampagne, vil det være en god idé at gøre det i faglig klubs regi.

Kan lærerne lave en kampagne mod nedlæggelse af skolen sammen med skolebestyrelse/forældre/elever?

Ja, som privatpersoner på egne vegne. Man kan ikke bruge arbejdstiden på det. Det vil være oplagt at lade faglig klub være partneren i et sådant samarbejde med andre.

Kan lærerne deltage i en demonstration, som forældrene har arrangeret?

Ja, som privatpersoner på egne vegne. Igen indebærer det, at man ikke kan bruge arbejdstiden på det.

Eleverne laver en demonstration mod skolens lukning. Skolelederen siger, vi skal gå med og føre tilsyn. Må vi det?

I ikke alene må, I skal. Men opgaven er en tilsynsopgave. Det hører ikke med til den at skrive bannerne med paroler eller at holde brandtalen på torvet.

Privat ansatte

En del af Danmarks Lærerforenings medlemmer er ansat hos en privat arbejdsgiver. Derfor skal vi runde af med at gøre opmærksom på, at retspraksis giver private arbejdsgivere et større spillerum i kravet om ansattes loyalitet.

Eksempel 10. Vagtselskabet

En kvindelig ansat i et vagtselskab blev gravid, og arbejdsgiveren besluttede, at hun som gravid ikke skulle køre patruljekørsel om natten i forbindelse med alarmer. Hun fik i stedet til opgave at være fast dagvagt hos en kunde. Kort tid efter mistede hun barnet, og hun bad arbejdsgiveren om at få sin gamle vagt tilbage, men fik afslag på det. Det blev hun meget fortørnet over. Hun gik til sin fagforening og skrev

om det på sin facebook-væg. Hun skrev:

Nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen!!!! Game over, VagtDK."

En facebook-ven spurgte:

"Hva er du nu blevet træt af?"

Medarbejderen svarede:

"Det er slut, grænsen er nået og der er erklæret krig."

En anden facebook-ven kommenterede:

"Den store⁵ har lige fortalt kort hvad det drejer sig om..... GI DEN GAS!!!!!!"

Medarbejderen:

"Du kan dælmme tro at den får gas :-)"

Den private arbejdsgiver bortviste medarbejderen. Begrundelsen var bl.a., at medarbejderens ytringer på Facebook var et brud på loyalitetspligten.

Om dette udtalte opmanden ved en efterfølgende afskedigelsesnævns-sag:

Vedrørende As ytringer på Facebook

5) Ved "den store" henvises til en medarbejder hos et konkurrerende vagtselskab.

om, at "der er erklæret krig", "game over, Vagt DK", "nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen", og "du kan dælme tro at den får gas" findes disse – også selvom hun med rette måtte have været utilfreds med forløbet af de seneste måneder af sit ansættelsesforhold - at indeholde en negativ omtale af virksomheden til skade for dens anseelse udadtil, der gik ud over, hvad hun var berettiget til at udtale offentligt, og som var egnet til at drage hendes loyalitet over for indklagede i tvivl.

Opmanden mente dog ikke at loyalitetsbruddet var så graverende, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at bortvise medarbejderen. Men det rakte altså til, en opsigelse med gældende varsel ville være sagligt begrundet.

Opmanden skrev i sin begrundelse, at hun kom til dette resultat, selv om medarbejderen med rette måtte være utilfreds med de sidste måneder af sin ansættelse, og selv om brugere af Facebook anvender et sprog, der nærmer sig samtaleformen og for udenforstående kan virke mere stødende end tiltænkt og opfattet af brugerne.

Litteratur

Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Justitsministeriet september 2006

God adfærd i det offentlige. Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner juni 2007