

[Finansministeren]

i at deltage i nødvendigt samarbejde i egen styrelse og med andre styrelser om løsningen af tjenstlige opgaver.

Jeg vil imidlertid gerne understrege, at en offentligt ansatts overtrædelse af den traditionsbestemte loyalitetspligt ikke vil kunne karakteriseres som en tjensteforseelse og som sådan udløse disciplinæransvar. En offentligt ansatts offentligt fremsatte ytringer kan imidlertid give anledning til dispositioner fra ansættelsesmyndighedens side, som ikke har karakter af en disciplinærstraf for en tjenstlig forseelse. Offentlige myndigheder har både ret og pligt til at søge eventuelle samarbejdsproblemer inden for ansættelsesmyndighedens område løst ved at udnytte sin ledelsesbeføjelse. Dette gælder principielt også, selv om årsagen til samarbejdsvanskelighederne må søges i en medarbejders aktive deltagelse i den offentlige debat, men den almindelige ledelsesbeføjelse er undergivet en række retlige begrænsninger, herunder den, der følger af grundsætningen om magtfordrejning, og der er næppe tvivl om, at disse begrænsninger vil sætte forholdsvis snævre grænser for, i hvilket omfang en styrelse i kraft af sin ledelsesbeføjelse kan reagere over for medarbejderes offentligt fremsatte ytringer i form af overførelse til andet arbejde o. lign.

Spørgsmålet om rækkevidden af ledelsesbeføjelsen og dermed om indholdet af den offentligt ansattes loyalitetspligt kan imidlertid ikke afgøres abstrakt – det er jo noget af det, der kan gøre diskussionen lidt vanskelig – men må bero på en konkret vurdering.

Det bør i denne forbindelse nævnes, at offentligt ansatte må antages i praksis at have en videre adgang til at ytre sig offentligt end privat ansatte.

Det må erkendes, at man under drøftelser om sanktioner ved tilsidesættelse af normerne traditionelt har hæftet sig særligt ved afskedigelsesretten. I realiteten angår problemet måske mere adgangen til andre administrative foranstaltninger af mindre vidtrækkende karakter, f. eks. overførelse til andre arbejdsopgaver.

Der er som sagt behov for, at den offentlige forvaltnings personale tager del i samfundsdebatten, uden at de ansatte af den grund skal føle deres tryghed og integritet truet. En sådan deltagelse i den almindelige

debat fra offentligt ansattes side finder rent faktisk også sted i meget vid udstrækning, hvilket ikke tyder på, at der generelt frygtes for represalier i den anledning.

Det er vigtigt i denne sammenhæng at understrege, at der i løbet af de senere år igennem forhandlingsretten og samarbejdsudvalgene er udviklet et system for personalets medvirken ved udøvelsen af administrative beføjelser vedrørende personaleforvaltning. Man må kunne nære tillid til, at mulige magtmisbrug herigennem kan forhindres.

Alt i alt kan den bestående tilstand næppe siges at hæmme offentligt ansattes adgang til at tage aktivt del i samfundsdebatten også i tilfælde, hvor de som sagkyndige kan bidrage med særlig viden om spørgsmål, der debatteres offentligt, inden beslutning træffes.

På baggrund af det anførte forekommer det også berettiget at hævde, at der i den offentlige forvaltning ikke er konstateret noget behov for et almindeligt regelsæt om ansattes ytringsfrihed, men at der gælder en frisindet tradition, som kommer til udtryk ved, at den enkelte uden for tavshedspligtens område og med de tidligere nævnte få undtagelser har samme adgang til at ytre sig som andre borgere.

Jeg sagde indledningsvis, og det vil jeg gerne gentage, at det efter regeringens opfattelse er værdifuldt, at også den offentlige forvaltnings personale tager del i samfundsdebatten, og det er som sagt også regeringens opfattelse, at de særlige begrænsninger, der gælder i offentligt ansattes ytringsfrihed, ikke går videre end nødvendigt.

Men det er selvfølgelig også af væsentlig betydning, at offentligt ansatte ikke på grund af usikkerhed med hensyn til rækkevidden af de begrænsninger, der gælder og må gælde, afholder sig fra at udnytte deres selvfølgelig ret til at deltage i den demokratiske beslutningsproces, og derfor må regeringen naturligvis se med alvor på det, hvis der med rette kan rejses væsentlig tvivl på dette punkt.

Når der muligvis hersker en vis usikkerhed på dette område, har det formentlig en vis sammenhæng med, at hele problemstillingen om offentligt ansattes ytringsfrihed kun har været undergivet sparsom behandling i den stats- og forvaltningsretlige litteratur. De synspunkter, jeg har gjort gældende, støtter sig som tidligere nævnt i alt væsentligt på en afhandling fra midten af 1930'erne af nu afdø-