

[Bernhard Baunsgaard]

fentligt ansatte skal ikke finde sig i den statsborgerlige nedværdigelse, det er ikke at give dem fuld ytringsfrihed, for de er en del af folket. Ytringsfriheden er kun begrænset af tavshedspligten, af loyalitetspligten og pligten til at være strengt saglig. Vi må sikre de offentligt ansatte mod urimelige følger af at gøre brug af ytringspligt og ytringsfrihed, og det gør vi – ministeren har peget på organisationerne, på samarbejdslov. Jeg vil her nævne – og ved, at den radikale ordfører kommer mere ind på det – bedømmelsesnavn og medbestemmelsesret.

Ministeren gik ikke så langt, som jeg havde ønsket, men ministeren gik langt længere, end jeg på et vist tidspunkt frygtede under denne diskussion, der jo nu har varet adskillige måneder. Jeg er glad for, at ministeren har foreslået at lade området undersøge.

Ministeren begyndte med grundlovens afsnit om ytringsfrihed; jeg vil håbe, at vi også i den fortsatte diskussion kan understrege, at de offentligt ansatte er folkets tjenere, ikke regeringens og ikke borgmesterens.

**Camre (S):**

Når den tekniske og sociale udvikling bevirker, at stadig flere opgaver må løses af det offentlige, og når disse opgaver samtidig bliver stadig mere komplicerede, er det af største betydning for borgernes indsigt i samfundets funktioner og dermed også for selve demokratiet, at borgerne bliver så omfattende og så nøjagtigt informeret om de forhold, der vedrører det offentlige, som muligt.

Det spiller en vigtig rolle for den information, at de offentligt ansatte deltager i samfundsdebatten med de synspunkter og meninger, de har i kraft af deres særlige forudsætninger.

Jeg vil derfor gerne på socialdemokratiets vegne slå fast, at vi betragter de offentligt ansattes ytringsfrihed som vigtig i ethvert demokrati. Når det gælder almindelige samfundsforhold, politik og administration, er vi heldigvis i den situation, at der ikke eksisterer nogen form for problemer om offentligt ansattes ytringsfrihed her i landet, og der er ikke fra nogen side rejst spørgsmål herom.

Også når det drejer sig om mere specielle forhold, som den offentligt ansatte har kendskab til i kraft af sit særlige tjenesteforhold,

må hovedreglen være den ytringsfrihed, som er lovfæstet i grundloven.

Men grundloven er ikke på alle områder udtømmende. Det, den ikke siger noget om, er den etik, som må gælde inden for det samarbejde, den offentligt ansatte deltager i dels med andre offentligt ansatte, dels med politikerne.

Man kan tale om en række materielle begrænsninger i ytringsfriheden. Det er for det første selve tavshedspligten, som dels er indeholdt i straffelovens § 152 og § 264, dels i tjenestemandslovens § 10, stk. 2, som finansministeren allerede har citeret.

For det andet må nævnes det, der kaldes dekorumkravet, altså kravet om, hvorledes man bør forholde sig, jfr. tjenestemandslovens § 10, stk. 1, der lyder – og jeg citerer:

»Tjenestemanden skal, samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.«

For det tredje kan der være tale om begrænsninger i ytringsfriheden i kraft af tjenestebefaling eller særlige ansættelsesvilkår for visse stillinger.

Endelig for det fjerde er der loyalitetspligten over for det offentlige.

Det er min opfattelse, at denne loyalitetspligt har et sådant indhold, at dens tilsidesættelse i visse situationer kan udløse et tjenstligt ansvar. Det er endvidere klart, at det offentlige som arbejdsgiver i visse tilfælde kan udnytte sin ret til at lede og fordele arbejdet og sin afskedigelseskompetence over for en offentligt ansat ytringer.

Men i hvilket omfang der ved tilsidesættelse af loyalitetspligten kan blive tale om sådanne sanktioner, må helt bero på en vurdering af flere forhold.

For det første den ansattes stilling: hvor i systemet den pågældende er placeret. For det andet udtalelsens emne, altså om der er tale om et almindeligt politisk emne eller et mere konkret sagligt spørgsmål, og om udtalelsen vedrører den pågældende ansattes eget sagsområde eller ikke. Videre, om udtalelsen vedrører den pågældendes egne arbejdsvilkår eller hans ansættelsessteds politik. For det tredje spørgsmålet om udtalelsens form, herunder over for hvem den er fremsat. Endelig for det fjerde det konkrete indhold af den pågældende ytring.