

*Bilag*

Uddrag af Personaleadministrativ Vejledning Kap. 9.

*Ytringsfrihed*

39. Offentligt ansatte har som udgangspunkt samme frihed som andre til – på egne vegne – at deltage i den offentlige debat.

Det er almindeligt antaget, at det vil være i strid med censurforbudet i grundlovens § 77, hvis ansættelsesmyndigheden f.eks. bestemmer, at den ansatte skal indhente ledelsens tilladelse til at udtale sig offentligt, eller at manuskripter skal forelægges for ledelsen inden offentliggørelse.

Den offentligt ansattes ytringsfrihed begrænses af de ovenfor nævnte regler om tavshedspligt.

Det er desuden almindeligt antaget, at den ansattes ret til at udtale sig om forhold vedrørende eget arbejdsområde er undergivet visse begrænsninger. Da der kun findes en sparsom domspraksis på området, er det dog vanskeligt med sikkerhed at beskrive gældende ret.

Det er almindeligt antaget, at den ansatte ikke er berettiget til at fremsætte bevidst urigtige oplysninger om væsentlige forhold.

Der er desuden blevet anført, at offentligt ansattes ytringsfrihed i visse tilfælde må være begrænset af hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne.

Ombudsmanden har tilsluttet sig dette synspunkt. I FOB 1987.237 anføres det dog, at der kræves særlige, tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, og at disse grunde normalt kun vil foreligge i forhold til centralt placerede medarbejdere, der deltager eller har deltaget i beslutningsprocessen.

Samme sted nævnes det desuden, at det vil kunne være af betydning, om udtalelserne fremsættes før eller efter, at en beslutning er truffet. Endelig nævnes det, at det i praksis er fast antaget, at offentligt ansatte har en videregående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for eget arbejdsområde.

Efter ombudsmandens opfattelse kan den almindelige loyalitetspligt over for arbejdsgiveren ikke begrunde en begrænsning i den ansattes ytringsfrihed, jf. FOB 1991.200.

Ombudsmanden har endvidere udtalt, at offentligt ansatte er berettiget til at fremføre en

eventuel kritik offentligt uden forinden at anvende de interne systemer (ledelses- og samarbejds-/tillidsrepræsentantsystemet), jf. en utrykt udtalelse af 4. juli 1995.

Spørgsmålet om offentligt ansattes ytringsfrihed omfatter alene situationer, hvor den ansatte optræder på egne vegne. I tilfælde, hvor den ansatte optræder på ansættelsesmyndighedens vegne, kan ledelsen bestemme, om en ansat skal udtale sig og i givet fald hvordan.

**Ad spm. nr. S 3129**

Fra justitsministeren er modtaget supplerende besvarelse af et af Jens Løgstrup Madsen stillet spørgsmål. Spørgsmålet, der sammen med det foreløbige svar er optaget i Folketingstidende 1996-97, forhandlingerne side 8811, lød således:

Til justitsministeren (22/8 97) af:

**Jens Løgstrup Madsen (V):**

»Vil ministeren redegøre for indholdet af den ordre, som betjentene i Beredskabsafdelingen i Københavns Politi modtog ved mønstringen den 1. juli, samt for, hvem der har udstedt den pågældende ordre?«

**Supplerende svar (25/9 97)**

**Justitsministeren (Frank Jensen):**

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har Justitsministeriet indhentet en udtalelse fra Politidirektøren i København, der har oplyst følgende:

»Det er Københavns Politis opgave at sikre borgerne på Nørrebro såvel som i den øvrige del af København ro og orden samt at skride ind overfor konkrete ulovligheder og uroligheder så hurtigt og effektivt som muligt.

Dele af Nørrebro har gennem den senere tid været præget af tilbagevendende episoder med hærværk, uro samt truende og voldsom adfærd, og det er politiets vurdering, at en lille gruppe af unge kriminelle står bag disse uroligheder.

Københavns Politis patruljering på Nørrebro foregår på baggrund af en nøje vurdering af forholdene i området og tilpasses løbende herefter.

Det er Københavns Politis opfattelse, at den forholdsvise lille gruppe, der antages at stå bag urolighederne, i visse tilfælde ønsker at fremprovokere en konfrontation med politiet.