



Den gode og attraktive arbejdsplads

# Ytringsfrihed

# Ytringsfrihed

---

Som offentligt ansat har du frihed til at sige din mening - også om forhold på din arbejdsplads.

Demokrati og åbenhed er grundlæggende værdier i vores samfund. Når offentligt ansatte deltager i den offentlige debat med viden og synspunkter, er det medvirkende til et velfungerende demokrati.

I Region Syddanmark mener vi, at det er med til at skabe værdi for regionen og vores samfund, når regionens ansatte deltager i den offentlige debat. Det bidrager til at frembringe nuancerne og højne det faglige niveau i debatten.

Denne pjece er udarbejdet på baggrund af Hovedudvalgets drøftelser om medarbejderes ytringsfrihed. Formålet med pjecen er at informere dig om de grundlæggende rammer for ytringsfriheden.

## Ytringsfrihed

Ytringsfriheden beskytter som udgangspunkt alle ytringer. Det gælder uanset om du eksempelvis ytrer dig på skrift, i tale, i billeder, i forbindelse med taler, møder, interviews, læserbreve eller ved debatindlæg. Der er dog visse grænser for ytringsfriheden.

## Ytringsfrihedens rammer - kort fortalt

Når du gør brug af din ytringsfrihed, skal du holde dig inden for disse rammer:

- Du skal gøre det klart, at du udtaler dig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.
- Du skal være opmærksom på at overholde din tavshedspligt.
- Du må ikke udtale dig på en freds- eller ærekrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier.
- Du må ikke udtrykke dig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for dit eget arbejdsområde.

Herudover skal du være særligt opmærksom, hvis du sidder tæt på myndighedens ledelse og ønsker at ytre dig om forhold, som vedrører dit eget arbejdsområde. Det skyldes hensynet til den interne beslutningsproces og funktionsevne.

Hvis du holder dig inden for disse rammer, må du som udgangspunkt udtale dig om, hvad du vil. Det gælder også, selvom du udtaler dig kritisk om forhold på din arbejdsplads.

Din pligt til at agere loyalt over for din arbejdsplads står heller ikke i vejen for, at du som privatperson - inden for vide rammer - kan udtale dig kritisk om dit eget arbejdsområde.

## Udtalelser på egne vegne

Du har ret til at deltage aktivt i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Friheden til at ytre sig gælder også emner, der vedrører dit arbejdsområde. Du må derfor gerne sige ja, hvis en journalist beder dig udtale dig på egne vegne om dit fagområde.

Som medarbejder i Region Syddanmark må du gerne ytre dig om sager i regionen. Men du skal huske at understrege, at du udtaler dig på egne vegne.

## Udtalelser på vegne af en gruppe

Hvis en gruppe af medarbejdere deler en bestemt holdning, er det i orden at udpege en talsperson, der kan udtale sig på gruppens vegne. Det kan f.eks. dreje sig om politiske beslutninger eller tilrettelæggelsen af arbejdet. Du skal huske at understrege, at du udtaler dig på egne vegne eller på vegne af gruppen.

## Du behøver ikke ledelsens tilladelse

Du har ret til at fremføre en eventuel kritik offentligt uden først at orientere ledelsen eller have fået tilladelse fra ledelsen. Det anbefales dog, at du først rejser kritikken internt af hensyn til muligheden for at forbedre de forhold, du finder kritisable.

## Udtalelser på vegne af afdelingen eller regionen

På din arbejdsplads eller i din afdeling kan der være regler for, hvem der må udtale sig på vegne af afdelingen eller på vegne af regionen. Der kan også være retningslinjer for indholdet af sådanne udtalelser.

## Besparelser eller andre ressourcspørgsmål

Du har en vidtgående frihed til at udtale dig om ressourcspørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. besparelser. Det kan f.eks. være i et læserbrev, hvori du på egne vegne eller som talsperson for en gruppe medarbejdere ytrer din/jeres holdning til regionens overvejelser på et givent område.

## Tavshedspligt

Åbenhed omkring vores arbejde i Region Syddanmark bidrager til borgernes forståelse for og tillid til den offentlige sektor.

Når du fortæller om dit arbejde, skal du være opmærksom på, at du altid skal overholde reglerne om tavshedspligt. Det betyder, at du ikke må videregive fortrolige og personfølsomme oplysninger, som du bliver bekendt med som en del af dit arbejde i regionen. Tavshedspligten gælder både under og efter ansættelsen.

### Reglerne om tavshedspligt findes i

- Forvaltningslovens § 27
- Straffelovens § 152
- Sundhedslovens § 40 om sundhedspersoners tavshedspligt



Du kan læse mere om tavshedspligt i vejledningen "God adfærd i det offentlige", som er udgivet af Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioner.

### Du finder vejledningen her:

- [God adfærd i det offentlige](#)

## Hensynet til den interne beslutningsproces og funktionsevne

Af hensyn til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne, skal du i særlige tilfælde udvise tilbageholdenhed med hensyn til ytringer om forhold, som vedrører dit eget arbejdsområde.

Denne begrænsning gælder normalt kun i forhold til centralt placerede medarbejdere, der har medvirket i beslutningsprocessen. Begrænsningen har derfor især betydning for ansatte med nær tilknytning til den politiske og administrative ledelse.

Ved vurderingen af, om dette hensyn betyder, at du ikke bør udtale dig om et emne, kan det have betydning, om ytringen fremsættes før eller efter en beslutning er truffet. En ytring kan have større skadevirkning, hvis den fremsættes før eller umiddelbart efter, at en beslutning er truffet, end hvis den fremsættes lang tid efter.



## Udtalelser af krænkende eller grov karakter

Offentligt ansatte må - ligesom andre borgere - ikke fremsætte freds- og ærekrænkende udtalelser. Det kan f.eks. være videregivelse af en anden persons rent private forhold eller injurierende udtalelser.

Du må heller ikke ytre dig i en urimelig grov form om din arbejdsplads. Det betyder, at du godt må udtale dig stærkt kritisk om forholdene på arbejdspladsen, så længe kritikken ikke fremsættes på en urimelig grov måde. Det anbefales derfor, at du udtrykker dig på en konstruktiv måde.

Hvis du f.eks. beskylder en person for ikke altid at holde sig til sandheden, uden at dette dokumenteres eller sandsynliggøres, så kan det betragtes som en grov beskyldning, som overskrider ytringsfrihedens grænser.

Herudover må du ikke fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for dit eget arbejdsområde.

## Facebook og andre sociale medier

Facebook, Twitter og andre sociale medier skal betragtes som ethvert andet offentligt tilgængeligt medie. På de sociale medier gælder de samme begrænsninger for ytringsfriheden - herunder tavshedspligten - som når du ytrer dig til en avis, en radiostation eller i et læserbrev.

## Gode råd ved kontakt med pressen

Pressen har sædvanligvis stor interesse for arbejdet i den offentlige sektor. Derfor oplever nogle medarbejdere at blive kontaktet af pressen. På intranettet findes nogle generelle råd, som kan være gode og brugbare, hvis du bliver kontaktet af en journalist.

### Du finder vejledningen her:

➤ [Gode råd til når journalisten ringer](#)

## Lovlige ytringer må ikke udløse kritik fra ledelsen

Offentligt ansatte kan ikke pålægges ansvar i anledning af ytringer, som de fremsætter på egne vegne. Det betyder, at en lovlig ytring ikke i sig selv kan føre til afskedigelse eller andre former for sanktioner.

Ledelsen må dog gerne svare igen på ansattes kritik - så længe det sker med et sagligt formål for øje og på en saglig måde. Det gælder både i de tilfælde, hvor ledelsen tager kritikken til sig og ønsker at følge op på kritikken, samt i de tilfælde, hvor ledelsen ikke anser kritikken for berettiget og ønsker at give sin version af problemstillingen.