

[Finansministeren]

Hvis vedkommende offentligt ansatte ikke selv er den, der er kompetent til at træffe afgørelse herom, må pågældende følgelig enten før offentliggørelsen henvende sig til den kompetente eller løbe risikoen for, at hans ikke-autoritative fortolkning af offentlighedsloven underkendes under en senere retssag, disciplinærsag el. lign. Vedtagelsen af beslutningsforslagets punkt 1 skaber således ikke sikkerhed med hensyn til yringsfrihedens omfang.

Hertil kommer – hvad jeg mener er mere afgørende – at de offentligt ansatte skal kunne fremkomme med deres egne vurderinger. Dette spørgsmål falder helt uden for de forhold, offentlighedsloven regulerer, og det er derfor min opfattelse, at offentlighedsloven ikke er et egnet udgangspunkt i debatten om offentligt ansattes yringsfrihed. Men jeg vil gerne tilføje, at der kan være god grund til at belyse problemstillingen under det forestående udvalgsarbejde.

Man kan ikke sige, at der er hjemmel i offentlighedsloven til at pålægge offentligt ansatte tavshedspligt. Offentlighedsloven indeholder dels nogle bestemmelser, der undtager en række dokumenter, f. eks. internt arbejds materiale, fra udleveringspligten, dels en bestemmelse, der regulerer kollisionen mellem aktindsigtadgang og de forskellige tavshedspligtforskrifter.

Det er dog en almindeligt antaget hovedregel, at oplysninger, der er omfattet af offentlighed i medfør af offentlighedsloven, ikke administrativt kan belægges med tavshedspligt og dermed undrages offentlighedens ret til efter dens regler at få adgang til at se dokumenter.

For så vidt angår det sidste afsnit i beslutningsforslaget er det vanskeligt at forstå hensigten hermed. Hvis meningen er at afskaffe loyalitetspligten, må jeg henvise til, at Bent Christensen netop fremhæver dens eksistens. Bent Christensen anfører, at hensynet til den offentlige debat, der er en forudsætning for folkestyret og en forudsætning for en effektiv kontrol med den politiske og administrative ledelse, tilsiger færrest mulige indskrænkninger i offentligt ansattes yringsfrihed. Offentligt ansattes yringsfrihed er endvidere af afgørende betydning for balancen i og lødigheden af den offentlige debat og for kontrollen med den offentlige forvaltning.

Den såkaldte loyalitetspligt antages dog af hensyn til den politiske og, med mindre vægt, den administrative beslutningsproces at bestå for visse personer i visse situationer. Om en loyalitetspligt består, afhænger såvel af yringens emne som af, hvem der udtaler sig, og hvornår og hvor den pågældende udtaler sig. Under den meget grundige debat, der var her i folketinget om emnet under forespørgselsdebatten i februar sidste år, vandt det synspunkt bred tilslutning, herunder fra forslagsstillerne, at der i visse situationer måtte eksistere en loyalitetspligt for visse offentligt ansatte.

Sammenfattende skal jeg bemærke, at Bent Christensens responsum blev udarbejdet for at belyse den gældende retstilstand vedrørende offentligt ansattes yringsfrihed, specielt under hensyn til, at det var meget længe siden problemerne sidst havde været undergivet teoretisk behandling, nemlig af professor, dr. jur. Poul Andersen omkring 1940. Indholdet af det nu foreliggende responsum er i god overensstemmelse med de synspunkter, som den daværende finansminister gav udtryk for i sin redegørelse til folketinget under forespørgselsdebatten.

Bent Christensen drager i sit responsum den konklusion, at der næppe kan lægges en præcis, almengyldig og let kendelig grænse for offentligt ansattes yringsfrihed, idet afgørelsen i de enkelte tilfælde vil bero på en sammenvejning af en række momenter, hvis vægt kan variere ganske meget efter den konkrete situation. Det forekommer vanskeligt at fastsætte præcise regler, og sådanne regler må i givet fald frygtes at have en tendens til at virke begrænsende for yringsfriheden, hvad jeg ikke mener at nogen kan være interesseret i.

Jeg er enig i, at et væsentligt problem i denne sammenhæng er, om de offentligt ansattes usikkerhed med hensyn til graden af deres yringsfrihed kan formindskes. I denne forbindelse kan nævnes et meget væsentligt problem, nemlig frygten for skjulte administrative reaktioner i anledning af offentligt ansattes lovlige, men kontroversielle ytringer. Vedrørende dette vil jeg påpege de foranstaltninger af personalepolitisk art, der i samarbejde med personaleorganisationerne fortsat arbejdes med, for igennem medarbejderenes øgede indflydelse i forbindelse med ansættelser og i forbindelse med forfremmelser