

skal nok give dem det fornødne mod til at tale frit, når de ved, at deres arbejdsgiver er informeret om, at de skam gerne må, men at der efterfølgende ikke sker arbejdsgiveren noget, hvis den pågældende medarbejder alligevel forfølges.« (Lederen »Betænkkelig betænkning«, Fagbladet LederForum nr. 7/2006.)

I betænkning 1472/2006 afgav FTF sammen med LO og Dansk Journalistforbund en mindretalsudtalelse om, at organisationerne ønsker at styrke medlemmernes ansættelsesretlige beskyttelse, jf. betænkning nr. 1472, afsnit 5.1.3.4.

Derfor har forslagsstillerne valgt i stedet at foreslå et nævn, som forslagsstillerne håber kan være med til at skabe en mere åben kultur på de offentlige arbejdspladser – en kultur, hvor man tør diskutere fejl, og hvor det bliver set som positivt, at man er så engageret i sit arbejde, at man kaster sig ud i den offentlige debat om forholdene på arbejdspladsen. Det vil også kunne fremme den demokratiske debat og proces.

Baggrund for oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed

Det er Ombudsmandens opgave at afgøre sager om brud på ytringsfriheden inden for den offentlige forvaltning. Det er imidlertid forslagsstillerens vurdering, at det er nødvendigt med et nævn, da Ombudsmandens fokus er overholdelse af lovene, mens beslutningsforslaget er rettet mod en forberedende afklaring med hensyn til den ansatte, der ønsker at stå frem, allerede inden eventuelle sager opstår. Der ændres således ikke ved Ombudsmandens opgave i beslutningsforslaget.

Svenske erfaringer

I Sverige har offentligt ansatte mulighed for at indberette uregelmæssigheder direkte til pressen og derefter opnå anonym kildebeskyttelse. Lovgrundlaget er, jf. bemærkningerne til B 62, 2005-06, ifølge Sveriges Riksdags hjemmeside:

»Meddelarfrihet innebär att personer som arbetar inom det offentliga Sverige har rätt att vända sig till pressen och berätta om något som de anser är viktigt och behöver bli allmänt känt.

Den som publicerar materialet har inte rätt att avslöja källan om personen i fråga vill vara anonym. Endast tidningens utgivare har rätt att kräva namnet men har absolut tystnadsplikt.

Det är straffbart för det allmänna, till exempel en chef på en myndighet, att försöka ta reda på vem som läckt uppgifterna till medierna.«

Forslagsstillerne mener imidlertid ikke, at den svenske model i tilstrækkelig grad imødekommer

hverken offentlighedens behov for indblik i følgerne af politiske beslutninger eller beskyttelsen af den person, der står frem. Det vurderes, at der kan være en vis risiko for arbejdsmæssige sanktioner ved at stå frem. Derfor er der behov for opfølgning og støtte i et omfang, som umiddelbart overstiger almindelig praksis i pressen, og som må tilfalde offentligheden, i hvis interesse den offentligt ansatte har handlet.

Norske erfaringer

Nævnes skal også den model, der står foran en vedtagelse i Norge. Her vedtog man i 2004 en grundlovsændring, hvorefter man med den nye § 100 slår fast, at »ytringsfrihed bør finde sted«. Hermed understreger man, at ytringsfriheden er hovedreglen og udgangspunktet. Samme grundlovsbestemmelses tredje afsnit beskytter »ytringer om statsstyrelsen og hvilken som helst anden genstand«. Det vil sige, at bestemmelsen omfatter politiske ytringer i vid forstand. Det vil sige ytringer om alle temaer af politisk, samfundsmæssig, moralsk og kulturel art, som har almen interesse.

Herudover foreslår den norske regering en ny regel i arbejdsmiljølovens § 2-4, som slår fast, at en arbejdstager har ret til at varsle, det vil sige at sige fra over for kritikværdige forhold i virksomheden. Et hovedformål for forslaget er at signalere, at disse ytringer er lovlige og ønskede. Varslingen skal ske på en forsvarlig måde. Hvis en arbejdsgiver mener, at varslingen er uretmæssig, er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden. Der foreslås endvidere regler i arbejdsmiljøloven, der skal forhindre gengældelse over for arbejdstagere, der har ytret sig. Videre foreslås det, at en arbejdstager, som har været udsat for gengældelse fra arbejdsgiveren, kan kræve oprejsning uden hensyn til arbejdsgiverens skyld. (Odelstingsproposisjon nr. 49 Om lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern m.v. (arbejdsmiljøloven) (2004/2005).)

Det foreslås derfor, at der oprettes et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed, der skal rådgive og vejlede offentligt ansatte i sager vedrørende den offentlige sektor og i offentliggørelsen af relevante sager til pressen. Offentligt ansatte skal kunne henvende sig anonymt til nævnet og få en indledende afklaring af, hvad det vil komme til at betyde for dem at stå frem. Efterfølgende tænkes alle henvendelser, der resulterer i, at en offentligt ansat står frem i offentligheden, at være med navns nævnelse. Nævnets rolle vil således være på én gang at sikre tilstrækkelig uafhængighed i behandlingen af sager, at indhente uvildige oplysninger fra alle involverede parter, at rådgive omkring offentliggørelse og efterfølgende at modarbejde, at den offentligt ansatte bliver syndebug for admini-