



Beslutningsforslag nr. B 64

Folketinget 2009-10

Fremsat den 25. november 2009 af Line Barfod (EL), Per Clausen (EL), Karen Hækkerup (S), Lise von Seelen (S), Anne Baastrup (SF), Karina Lorentzen Dehnhardt (SF), Lone Dybkjær (RV) og Johs. Poulsen (RV)

Forslag til folketingsbeslutning

om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes yringsfrihed

Folketinget pålægger regeringen snarest at etablere et centralt, uafhængigt nævn til sikring af offentligt ansattes yringsfrihed, hvortil offentligt ansatte kan henvende sig anonymt og få rådgivning og støtte med hensyn til efterfølgende navngiven benyttelse af yringsfriheden vedrørende forhold på arbejdspladsen. Nævnet skal ud over støttefunktionen også videreudvikle metoder til at skabe og forbedre den åbne dialog i den offentlige sektor.

Folketinget pålægger endvidere regeringen at ændre lovgivningen, så der indføres omvendt bevisbyrde i sager, hvor offentligt ansatte afskediges, forflyttes eller udsættes for andre lignende sanktioner fra arbejdsgivers side, efter at de har brugt deres grundlovssikrede ret til at ytre sig.

Bemærkninger til forslaget

Aktuel begrundelse for fremsættelsen

Med dette beslutningsforslag ønsker forslagsstillerne at skabe bedre muligheder for, at offentligt ansatte problemfrit kan ytre sig.

Forslaget er en delvis genfremsættelse af B 59, 2007-08, 2. samling, om »Forslag til folketingsbeslutning om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed«, jf. Folketingstidende tillæg A side 2760 og 2766 og Folketingets forhandlinger side 3056. Vedrørende forslaget om at indføre omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse af offentligt ansatte og de ledsagende bemærkninger henvises til B 62, Folketingstidende 2005-06, FF 6759 og tillæg A 3371 og 3375.

Den 14. september 2006 udsendte daværende justitsminister Lene Espersen »Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed« til offentlige arbejdspladser m.fl. Hensigten var angiveligt at øge debatlysten og afklare, hvor grænsen for offentligt ansattes ytringsfrihed gik. FTF kunne kort efter med en undersøgelse fra oktober 2006 dokumentere, at det stod ringe til med offentligt ansattes ytringsfrihed. I juledagene 2006 kom det f.eks. frem, at sociale myndigheder var alt for langsomme, når de fik rapporter om omsorgssvigtede børn. Flere lærere og skoleledere kunne bekræfte kritikken, men turde ikke stå frem af frygt for »kammeratlige samtaler« eller »stækkede karrierer«. Nye eksempler er siden da dukket op i en lind strøm. Ydermere viser en undersøgelse fra Dansk Magisterforening fra 2009, at 60 pct. af de ansatte slet ikke kender til ministerens vejledning fra 2006, jf. »Vejledning for offentligt ansatte har ingen effekt«, Magisterbladet nr. 10, 5. juni, 2009.

Pressejuristen Oluf Jørgensen siger, at der ikke altid er sammenhæng mellem retsprincipper og praksis. Han skyder skylden herfor på den stigende private tankegang i det offentlige. »Markedsgørelsen af den offentlige sektor trækker i retning af, at det offentlige i fremtiden bliver endnu mere lukket og i retning af en endnu mere privat tankegang.« Risikoen er, at de offentlige institutioner glemmer, hvem de er, og at de er omfattet af demokratiske principper, som ikke gælder for private virksomheder. »Ytringsfrihed: Privat ledelsesstil hæmmer

ytringsfriheden i det offentlige«, Information 14. maj 2009.

»Vi skal have lavet nogle konkrete tiltag og dem skal vi presse på med, for det har tydeligvis ikke virket, det vi har gjort indtil nu«, siger formanden for Dansk Magisterforening, Ingrid Stage. »Ledelsesstil: Ledere skal lære at elske kritik« jf. Information 19. august 2009.

Generel begrundelse

Mange offentlige institutioners beslutningsprocesser er lukket land for offentligheden, hvilket ofte begrundes med, at det er vigtigt at give en arbejdsplads og dens ledelse arbejdsro. Men offentligheden har brug for at være orienteret om følgerne af de politiske prioriteringer. At politikerne og befolkningen har kendskab til, hvordan de politiske beslutninger omsættes i praksis, hvordan de forvaltes, og hvilke konkrete konsekvenser de har, er hele grundlaget for den demokratiske proces. Det er derfor centralt for et dynamisk demokrati, at de, der oplever følgerne af de politiske beslutninger og har den faglige viden til at forstå, hvad der foregår, tør stå frem. Ved at stå frem med deres viden er de offentligt ansatte med til at lede demokratiet i den rigtige retning ved at dele deres erfaringer med offentligheden. Politisk beslutningstagning foregår i blinde, hvis de, der skal udføre beslutningerne, ikke råber op om beslutningernes konsekvenser.

At stå frem for offentligheden kan imidlertid være ensbetydende med at stille sig i en særdeles udsat position. Samtidig er der i disse år et stigende behov for, at offentligt ansatte bringer forhold frem i lyset, som de vurderer er fagligt uforsvarlige. Et eksempel er sagen fra Århus december 2007. Her foretrak den åbenmundede jurist Bente Adolphsen at sige sin stilling op i Århus Kommunes socialforvaltning i protest mod, hvad hun kaldte usaglige og ulovlige afgørelser i sager om udsatte børn. Den daværende socialchef afviste pure anklagerne, og den daværende rådmand fra Venstre så ingen grund til at tvivle på, at tingene var håndteret korrekt. Her i 2009 fastslår jurister fra KL, at socialchef og socialdirektør står til firing for håndteringen af fire anbringelsessager. Den lokale repræsentant for Enhedslisten i Århus Byråd har efterfølgende forlangt,

at Bente Adolphsen fik en undskyldning, og at man samtidig sagde hende tak for at sætte fokus på en række kritisable forhold. Den undskyldning har Bente Adolphsen fået af et enigt byråd.

Beslutningsforslaget lægger derfor op til, at Folketinget og regeringen gennem oprettelsen af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed tager fat på spørgsmålet om, hvordan man skaber trygge rammer for, at offentligt ansatte kan leve op til deres samfundsansvar. Nævnet anses ikke som den endelige kur mod problemet, men som et middel til at udvikle metoder og få overblik over behovet, samtidig med at man med det samme går i gang med at støtte dem, der er ved at komme i klemme. Nævnets formål er at sikre, at ytringsfriheden bliver beskyttet og benyttet, og at forebygge, at offentligt ansatte selv censurerer sig selv af misforstået loyalitet eller af frygt for konsekvenserne.

Et sagsforløb, hvor en offentligt ansat står frem for offentligheden, starter typisk med, at en person først bliver stemplet som »brokkehoved«, hvorefter personen sygemelder sig og til sidst bliver fyret på grund af for høj sygefravær. Det er derfor vigtigt, at offentligt ansatte, der står frem, bakkes op i deres loyalitet over for deres arbejdsopgave. Samtidig forventes et arbejdsklima, hvor det er almindeligt at involvere sig, når der er noget, der vedkommer den offentligt ansatte selv eller vedkommer dem, som den offentligt ansatte har ansvar for, for at kunne imødegå, at personer, der er stået frem, bliver isoleret på arbejdspladsen.

Det er særdeles vigtigt at skabe rammerne for en løsning af konflikterne i de tilfælde, hvor dårlig ledelse eller et arbejdsmiljø præget af mangel på solidaritet umuliggør en løsning inden for institutionens egne rammer. Med stigende problemer med rekrutteringen til den offentlige sektor er et godt arbejdsmiljø helt centralt. Beslutningsforslaget tilslutter ikke at skabe en angiverkultur blandt offentligt ansatte, men at skabe et forum til fremme af den åbne dialog og muligheden for kritik inden for det offentlige samt skabe rum for konfliktløsning gennem uvildig eksternt rådgivning og støtte, både under og efter en offentligt ansat er stået frem. Samtidig har offentligheden brug for tilstrækkelig information til at kunne sikre, at den offentlige sektors effektivitet ikke begrænses, ved at kolleger

dækker over hinanden af loyalitet eller frygt for sanktioner eller et ry som sladrehanke.

I tilfælde af uansvarlige forhold på arbejdspladsen bør en ansat selvfølgelig først og fremmest kontakte den berørte person eller sin umiddelbart foresatte. Ideelt set bør problemer i offentlige institutioner altid kunne løses, ved at man går den reglementerede kommandovej. Det er imidlertid fuldt forståeligt, at offentligt ansatte holder sig tilbage fra at protestere til ledelsen eller til offentligheden over dårlige dispositioner fra ledelsens side af frygt for represalier eller forbigåelse på arbejdspladsen.

Offentligt ansatte er ansat af os alle, og de har derfor egentlig en pligt til at holde offentligheden orienteret, hvis de vurderer, at der er uforsvarlige forhold på arbejdspladsen. Som tingenes tilstand er i dag, kan det være særdeles svært for offentligt ansatte at leve op til deres ansvar for deres arbejdsopgave, idet overordnede eller politikere forsøger at ændre deres loyalitet til at gælde systemet og ikke opgaven og borgerne. Nogle steder i hospitalssystemet, f.eks. på psykiatriske afdelinger, der ikke længere er bemandede i weekenderne, har man således i dag en opfattelse af, at hvor man tidligere sendte patienterne hjem for patienternes skyld, sender man dem nu hjem for hospitalets skyld.

Egentlig mener forslagsstillerne, at man burde overveje, om offentligt ansatte ikke bare har ytringsfrihed, men nærmest pligt til at fortælle om uforsvarlige forhold på deres arbejdsplads, fordi deres loyalitet over for de borgere, de tager sig af, og over for os alle som borgere i det samfund, der betaler for den offentlige sektor, bør stå højere end loyaliteten over for den nærmeste chef. Men mange af de offentligt ansatte, forslagsstillerne har talt med, er meget nervøse for, at en eventuel pligt vil blive brugt som endnu en mulighed for at prøve at knægte de offentligt ansatte.

FTF offentliggjorde den 18. oktober 2006 en undersøgelse, der byggede på svar fra 2.700 offentligt ansatte, herunder blandt andet ansatte fra Politiforbundet i Danmark, Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL, Flyvevåbnet, Socialrådgiverforeningen m.fl. De adspurgte havde fået oplyst, at undersøgelsens spørgsmål ikke omhandlede de områder, der er omfattet af tavshedspligt, jf. »Er det farligt at stå frem?«, FTF's undersøgelse om of-

fentligt ansattes ytringsfrihed, oktober 2006 samt artiklen »Hver anden offentligt ansatte er bange for at udtale sig«, Magasinet Resonans nr. 16, 18. oktober 2006.

Undersøgelsen viste, at hele 65 pct. af de adspurgte frygter at blive opfattet som illoyale af deres arbejdsgiver, hvis de udtaler sig. 53 pct. venter at blive kaldt til »kammeratlig samtale« hos arbejdsgiveren, 43 pct. forventer, at det vil påvirke deres arbejdsforhold negativt, hvis de udtaler sig, og knap 25 pct. frygter en firing.

Ganske mange – 63 pct. – har oplevet at stå i en uholdbar situation på sit nuværende eller tidligere arbejde, som de mente at offentligheden burde kende til. Kun 13 pct. påtalte dette over for offentligheden. For 33 pct. af dem, der påtalte situationen over for offentligheden, fik det negative konsekvenser. 11 pct. blev indkaldt til »kammeratlig samtale«. 10 pct. blev opfattet som illoyale af arbejdsgiveren. 3 pct. blev afskediget, og 23 pct. fik forbud mod at udtale sig offentligt, f.eks. til møder eller i medierne.

Pressejurist og afdelingsleder på Danmarks Journalisthøjskole, Oluf Jørgensen, er rystet over tallene og mener: »Reglerne er gode nok, men de fungerer ikke efter hensigten«. Advokat Helle Bang Hjorth efterlyser politiske tiltag og fastslår: »Der er et alvorligt forståelsesproblem, når man fx ikke kan skelne mellem illoyalitet og ytringsfrihed«, jf. artiklen »Hver anden offentligt ansatte er bange for at udtale sig«, Magasinet Resonans nr. 16, 18. oktober 2006.

En undersøgelse fra sommeren 2009 fra Dansk Magisterforening blandt 624 medlemmer viser, at hver tredje har oplevet at blive klemt på deres demokratiske ret til at udtale sig offentligt. Hele 27 pct. angiver, at de helt har undladt at ytre sig af frygt for ansættelsesmæssige repressalier. »Vejledning for offentligt ansatte har ingen effekt«, jf. Magisterbladet nr. 10, 5. juni, 2009.

I marts 2006 afgav Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret en betænkning om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte (Betænkning nr. 1472/2006). Udvalget anbefalede bl.a., at der udstedes en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Men oplysning alene gør det ikke. Således siger formand for LederForum Danmark (Landsforeningen af Forsorgsledere), Erik Lehm: »En vejledning!!! Fortæl det til alle de mennesker, der frygter at blive mobbet, chikaneret eller direkte truet, hvis de står frem. Det 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.«, jf. Lederen »Betænkelig 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, 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 forslagsstillernes 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 ved 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 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

I Norge 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 er der i 2005 vedtaget en ny regel i arbejdsmiljølovens §§ 2-4, som slår fast, at en arbejdstager har ret til at varsle, hvilket vil sige at sige fra over for kritikværdige forhold i virksomheden. Et hovedformål 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 er endvidere regler i arbejdsmiljøloven, der skal forhindre repressalier over for arbejdstagere, der har ytret sig. Videre fastslås det, at en arbejdstager, som har været udsat for repressalier fra arbejdsgiveren, kan kræve oprejsning uden hensyn til arbejdsgiverens skyld, Odelstingsproposisjon nr. 49 Om lov om arbejdsmiljø, ar-

beidstid og stillingsvern m.v. (arbejdsmiljøloven) (2004/2005).

Forslag om et nævn

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 syndebuk for administrative prioriteringer, og at støtte den ansatte i forbindelse med eventuelle tjenstlige sanktioner på grund af offentlige ytringer. Det skal således være nævnets opgave at være behjælpelig med, at vigtige informationer om politiske prioriteringer og om den offentlige sektor kommer til offentlighedens kendskab, og at støtte offentliggørelsen af disse informationer.

Det er forslagsstillernes tanke, at nævnet vil kunne sikre uvildigheden, det faglige niveau og kvaliteten af baggrundsinformationer til pressen om den offentlige sektor, samtidig med at en bedre støtte vil få den offentlige debat til at blomstre op. Det er forslagsstillernes forventning, at en række mennesker, der ellers er forblevet tavse af frygt for følgerne, vil turde stå frem for nævnet, idet de her vil kunne få kompetent vejledning og få støtte, såfremt der iværksættes tjenstlige sanktioner over for anmelderen som følge af henvendelsen til nævnet. I de tilfælde, hvor nævnet vurderer det nødvendigt, skal nævnet som en del af støtten til den offentligt ansatte, der vælger at stå frem, have mulighed for at henvise til relevant psykologbistand.

Det er umuligt fuldstændig at beskytte folk, der står frem, mod at blive set skævt til på arbejdspladsen, hvis nævnet i forbindelse med en eventuel sag har indhentet informationer fra arbejdsgiveren, da man på en lille arbejdsplads ofte vil kunne regne ud,

hvem anmelderen er. Dette gælder, uanset om en anonym forespørgsel ender med at blive til en sag, hvor en offentligt ansat står frem med navns nævnelse, eller det bare bliver ved en indledende høring. Men det er forslagsstillernes forventning, at den øgede åbenhed, som nævnet vil skabe, til en vis grad vil begrænse også de kollegiale følger af at stå frem. Den offentlige debat vil derfor blive væsentligt beriget, da offentligheden vil kunne få indblik i problemer, der ellers alene er kendskab til inden for lukkede døre.

Der har været overvejet forskellige modeller for et forum til styrkelse af offentligt ansattes ytringsfrihed, men det vurderes, at et nævn er den instans, der bedst vil kunne kombinere muligheden for direkte kontakt med folk og bemyndigelsen til at indhente fortrolige oplysninger fra offentlige institutioner til vurdering af en given sag.

Eksempler

En række sager har i de senere år vist behovet for støtte, i forbindelse med at offentligt ansatte bruger deres ytringsfrihed.

Et eksempel er sagen om skoleleder Louis Hansen, der blev tjenestefritaget, på grund af at han havde skrevet et læserbrev, hvor han forsvarede sine underordnedes arbejdsindsats, efter at en lokalpolitiker i pressen havde angrebet hans skoles faglighed, jf. Roskilde Tidende 2. maj 2003.

Et andet eksempel er sagen fra Frederiksværk-Hundested Kommune i 2005. Her klagede den borgerlige opposition, jf. »

Mundkurv til kommunaldirektør«, DJØF Bladet nr. 9, 2007, over den lokale kommunaldirektørs udtalelser om, at »kommunerne har brug for en reformpause oven på kommunalreformen«. Kommunaldirektøren sagde efterfølgende: »Jeg vil fremover veje hvert enkelt ord på en guldvægt eller helt undlade at gøre brug af min ytringsfrihed«.

Et tredje eksempel er næstformanden i »Dansk Selskab til Sikring af Lægers Ytringsfrihed«, der sagde »Men mange er fortsat bange for at miste deres job, hvis de siger deres mening alt for højt«, jf. Information 1. oktober 2007.

Et fjerde eksempel er DR's ledelse, der i 2007, jf. Rød-Grønne Linier nr. 14, 11. oktober 2007, har indført et generelt forbud mod, at DR-medarbejdere

skriver kronikker eller giver udtryk for personlige holdninger inden for områder, som de arbejder professionelt med.

Et femte eksempel er fra oktober 2007, hvor blandt andet meteorolog på DMI, Eigil Kaas sagde »Der var flere gange, hvor jeg ikke turde sige, hvad jeg virkelig mente. Det var jo ikke kun mit eget, men også medarbejdernes job, der stod på spil«, jf. Information 19. oktober 2007.

Som et sjette eksempel kan nævnes en sag fra 2009, hvor medlemmer af Flygtningenævnet udtaler en kritik af integrationsministeren anonymt. De har til dagbladet Information 31. august 2009 givet udtryk for, at integrationsministeren misbruger nævnet, når ministeren konstant gentager, at det er Flygtningenævnet og ikke hende, der beslutter, at de afviste irakiske asylansøgere skal sendes ud af landet, jf. »Afviste irakere: Hun løber fra sit ansvar«, Information 31. august 2009. Sagen er, at Flygtningenævnet kun kan give asyl til mennesker, der er individuelt forfulgte eller har lidt overgreb, og hverken tager beslutning om udsendelse eller humanitær opholdstilladelse. Det er ministerens ansvar og hendes alene. Der kan være mange grunde til, at Flygtningenævnets medlemmer ønsker at optræde anonymt. De kan frygte, at det går dem som tidligere chef for PET, Hans Jørgen Bonnichsen, hvis kritiske bemærkninger Pia Kjærsgaard (DF) mente var skadelige for hans tidligere arbejdsplads, og hvor justitsminister Brian Mikkelsen (K) indskærpede, at Bonnichsens ytringsfrihed var begrænset. »Debat: Selvfølgelig er kritikerne bange«, Politiken 3. september 2009.

Opbygning af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed

Nævnet foreslås opbygget efter samme model som Pressenævnet. Det foreslås, at nævnet mindst skal bestå af en jurist, en presserådgiver og en organisationspsykolog suppleret med en repræsentant for det i en given sag relevante fagforbund eller for foreninger eller underafdelinger under det relevante fagforbund som eksempelvis Dansk Selskab til Sikring af Lægers Ytringsfrihed eller Transparency International.

I den forbindelse foreslås det, at alle fagforbund opfordres til at vælge en fast repræsentant til næv-

net, som kan indkaldes, hvis et af fagforbundets medlemmer er berørt af en sag. Repræsentanten for fagforbundets opgave i nævnet skal være at være behjælpelig, dels med at beskytte et anmeldende medlem, dels med at beskytte den anmeldte. Herudover bør nævnet have mulighed for at indkalde relevante personer til rådgivning eller information i forbindelse med behandlingen af konkrete sager samt pligt til at indkalde en redegørelse fra alle berørte parter i en given sag.

I tilfælde af at der er tale om direkte ulovligheder, skal nævnet videregive sagen til den rette instans. Nævnets opgave er alene at støtte offentligt ansattes ytringsfrihed og at fremme offentlig orientering, ikke at tage sig af ulovligheder.

Det foreslås, at nævnet opretholder en hurtig arbejdsgang, afhængigt af sagens indhold og omfang, med en maksimal samlet behandlingstid på ½ år for at undgå, at offentlige instanser ved unødigt at forsinke sagsbehandlingen modarbejder, at en sag kommer til offentlighedens kendskab. I den forbindelse foreslås det, at alle offentlige institutioner pålægges at give relevante svar på nævnets henvendelser inden for 2 måneder.

Det foreslås, at nævnet årligt skal udgive en rapport om, hvordan det står til med offentligt ansattes ytringsfrihed. Denne rapport forventes at kunne fastholde opmærksomheden på vilkårene for offentligt ansattes benyttelse af ytringsfrihed og at kunne skabe fokus på tendenser inden for graden af åbenhed på offentlige arbejdspladser.

I det omfang nævnet finder, at der er hold i en offentligt ansats henvendelse, skal nævnet kunne støtte den offentligt ansatte med henblik på at offentliggøre sagen ved efterfølgende at fungere som garant og juridisk ansvarlig for rigtigheden af informationerne.

Sanktionsmuligheder

Det er ikke tanken, at nævnet skal fungere som dommer i forbindelse med lovbrud. Nævnets opgave skal derimod være at give den offentligt ansatte vejledning og støtte i gråzonen af tilsløringer, ansvarsforflygtigelse og grov udnyttelse af en magtposition. Samtidig er formålet med nævnets virke, at offentligheden skal få større kendskab til følgerne af politiske beslutninger og få indsigt i de tilfælde,

hvor den praktiske implementering af beslutninger har medført uhensigtsmæssige konsekvenser.

Nævnet skal således ikke have direkte sanktionsmuligheder. Baggrunden for dette er, at nævnet, såfremt det finder, at der i en given sag er tale om uforsvarlige forhold, skal støtte, at den offentligt ansatte tager kontakt til relevante medier. Herigenem vil nævnet have udstrakt mulighed for indirekte sanktioner i form af det moralske pres, som offentlighedens opmærksomhed vil skabe. I den forbindelse er det særdeles vigtigt, at nævnet udtømmende indsamler information, og at alle parter høres, inden nævnet bakker en eventuel kontakt til medierne op.

Omvendt bevisbyrde

I Justitsministeriets »Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed« fra 2006 siges der ikke noget om bevisbyrden, hvis den offentligt ansatte, der har ytret sig, fyres eller forflyttes.

FTF, LO og Dansk Journalistforbund afgav i

Betænkning nr. 1472/2006 en mindretalsudtalelse om bevisbyrden.

Forslagsstillerne foreslår en omvendt bevisbyrde i sager, hvor den offentligt ansatte, der har ytret sig, fyres eller forflyttes.

Forslagsstillerne henviser til ligebehandlingslovens præventive effekt. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, siger, at såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6, 11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

I praksis fører denne bevisbyrde til, at det ofte er meget vanskeligt for arbejdsgiveren at føre tilstrækkeligt bevis for, at en afskedigelse ikke er begrundet i funktionærens graviditet, barsel eller adoption. Det er således en klar betingelse for at løfte denne form for bevisbyrde, at der foreligger nogle helt klare, objektivt konstaterbare forhold, der gør det utænkeligt at antage, at afskedigelsen ud fra en driftsmæssig betragtning er sagligt begrundet og dermed ikke begrundet – hverken helt eller delvis – i funktionærens forhold. Enhver tvivl kommer funktionæren til gode.

Ud fra den tankegang vil omvendt bevisbyrde derfor også være det helt rigtige udgangspunkt, når det drejer sig om at forbedre den ansættelsesretlige beskyttelse for offentligt ansatte, der benytter sig af deres grundlovssikrede ret til at ytre sig.

Økonomi

Udgifter til nævnets virksomhed, herunder udgifter til nævnets sekretariat og vederlag til nævnets

medlemmer samt til indkaldte rådgivere foreslås afholdt af staten. Udgifterne forventes at svare til udgifterne til Pressenævnet, der ifølge Pressenævnets sekretariatschef samlet beløb sig til ca. 2,1 mio. kroner i 2008.

*Skriftlig fremsættelse***Line Barfod (EL):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om oprettelse af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed.

(Beslutningsforslag nr. B 64).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.