



Ytringsfrihed

– for ansatte i det private

DM – en fagforening for højtuddannede



YTRINGSFRIHED

“Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres.” (Grundloven § 77)

“Jeg afholder mig fra at deltage i debatten, fordi min egen personlige holdning indimellem er direkte imod hovedparten af vore kunders”

“Jeg frygtede afskedigelse, og derfor deltog jeg ikke i debatten”

(DM's undersøgelse af privatansattes ytringsfrihed, forår 2007)



Deltag i debatten

Du har vide rammer for at bruge din Grundlovssikrede ytringsfrihed. Også selv om du er ansat i en privat virksomhed, som kan kræve din loyalitet til en vis grænse.

Denne pjece har som formål at beskrive dine muligheder og rammer for at ytre dig som privatansat.

Privatansatte er pålagt en større grad af loyalitetsforpligtelse end offentligt ansatte, der via forvaltningsloven har udvidet ret og pligt til at ytre sig om interne forhold, som har væsentlig betydning for forhold som fx den offentlige sikkerhed og det offentlige miljø.

DM mener, at privatansatte bør have samme meddelelser, som er kendt fra det offentlige, og i det hele taget have samme rettigheder til at ytre sig som offentligt ansatte.

Det arbejder DM politisk for.

En ligestilling af mulighederne for at ytre sig er ekstra påkrævet i dag, hvor forvaltningslovens udstrækning indskrænkes ved privatiseringer. Her har offentligheden mindre mulighed for indsigt i forholdene i det privatiserede selskab.

Endelig vil DM gerne slå et slag for, at medarbejdere og ledere lokalt drøfter, hvordan den grundlovssikrede ytringsfrihed kan integreres i virksomhedens egne normer. For DM's undersøgelser af privatansattes ytringsfrihed viser,

at mange medarbejdere censurerer sig selv mere end nødvendigt af frygt for sanktioner fra arbejdsgiveren.

Et ægte demokrati fordrer således, at medarbejdere i både det offentlige og private deltager i den offentlige debat om samfundets udvikling med såvel den viden og den faglige indsigt, som jobbet giver, som med generelle politiske holdninger. Og at de kan gøre det uden frygt for negative konsekvenser for karrieren.

DM anerkender naturligvis behovet for en almindelig loyalitetsforpligtelse og tavshedspligt, der skal sikre, at fx erhvervshemmeligheder eller forretningsstrategier ikke afsløres. Med mindre der er tale om lovstridige forhold eller forhold, som har forvoldt – eller som der er risiko for forvolder – skade på omgivelserne, herunder personers sikkerhed.

DM opfordrer inden for disse rammer til, at du deltager aktivt i den offentlige debat, når du finder det nødvendigt og med de vide muligheder, du har – også som privatansat.

Frederik Dehlholm
Formand for DM Privat



Offentligt ansatte

Forvaltningsrettens vidtgående debatadgang



Privatansatte

Rummet for ytringsfriheden

Grundloven sikrer, at alle kan ytre sig frit, herunder også privatansatte. Urigtige, ærekrænkende eller urimeligt grove udtalelser kan dog straffes ligesom videregivelse eller udnyttelse af fortrolige oplysninger.

Både privat- og offentligt ansatte er omfattet af en loyalitetspligt overfor arbejdsgiveren. Forvaltningsloven sætter dog

grænser for pålæggelse af tavshedspligt overfor offentligt ansatte, der dermed er sikret en udvidet adgang til at debattere i offentligheden.

Endeligt er der de bånd, som den enkelte medarbejder lægger på sig selv. DM's undersøgelser af privatansattes ytringsfrihed viser, at mange censurerer sig selv mere end nødvendigt.



Privatansatte tør ikke ytre sig

En undersøgelse som DM har foretaget blandt sine medlemmer viser, at omkring syv ud af ti DM-medlemmer ikke har nogle retningslinier på deres arbejdsplads, eller ikke har kendskab til, om der er retningslinier for, hvordan medarbejderne må ytre sig på arbejdspladsen.

Hele 71 procent af de privatansatte mener således ikke, at de kan gå til pressen og beskrive uregelmæssigheder i virksomheden, uden at det får konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Grundloven gælder for alle

Privatansatte er som alle andre borgere omfattet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed.

Det er dog ikke tilladt at komme med ærekrænkende udtalelser eller videregive eller udnytte fortrolige oplysninger. Det er heller ikke tilladt at komme med urimeligt grove udtalelser eller at fremsætte åbenbart urigtige oplysninger.

Holder man sig fra den slags udtalelser, står det en frit for at deltage i den offentlige debat – også inden for sit eget arbejdsområde. Men beskyttelsen af privatansattes ytringsfrihed gælder kun, når man som privat ansat ytrer sig på egne vegne, og ikke hvis man ytrer sig på virksomhedens vegne.

Loyalitetsforpligtelsen og meddeleret ved retsstridige forhold

Offentligt ansatte har – efter at have udtømt mulighederne inden for sin egen myndighed – i visse tilfælde ret og måske pligt til at informere udenforstående om forhold der er, eller forekommer, ulovlige. Tilsvarende gælder i praksis ikke for privatansatte, som kan få sanktioner af ledelsen – fx i form af en fyring.

Loyalitetspligten på det private område medfører endvidere i højere grad end i det offentlige, at udtalelser kun kan ske efter aftale med virksomhedens ledelse.

Gode råd

- Præcisér, når du udtrykker dig på egne vegne
- Orientér eventuelt din ledelse, før du udtrykker dig på egne vegne
- Aftal med din ledelse, før du udtrykker dig på virksomhedens vegne
- Afgiv ikke urigtige oplysninger, tale i grov form, eller freds- og ærekrænkende ytringer
- Vær vidende om, at du kan risikere sanktioner fra virksomheden, hvis du udtaler dig om virksomhedens erhvervshemmeligheder og -strategier, økonomiske interesser og lignende
- Afgiv først din kritik af virksomhedens adfærd internt via de almindelige "kommandoveje", såsom ledelses- eller tillidsrepræsentantsystemet – for på den måde at være med til at skabe en konstruktiv arbejdspladskultur.

Kun nødvendig tavshedspligt

DM mener, at privatansatte bør have adgang til den offentlige debat på samme niveau som offentligt ansatte, der i forvaltningsloven er sikret en mindre grad af loyalitetsforpligtelse overfor arbejdsgiveren.

DM arbejder for at privatansatte får samme ret som ansatte i det offentlige. Det har man ikke i dag.

Læs mere om ytringsfrihed på dm.dk/ytringsfrihed

- Det mener DM
- Det siger loven
- Pjecer og vejledninger

Inspiration fra forvaltningsloven

DM mener, at en omskrivning af forvaltningsloven til de særlige vilkår, som gælder for det private erhvervsliv, kan bedre retten til at ytre sig for privatansatte.



Privatansatte bør således kun kunne pålægges tavshedspligt, når det handler om oplysninger, som det er nødvendigt at holde hemmelige for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser såsom

- Statens og rigets interesser, herunder de forhold, som efter forvaltningsloven også er omfattet af tavshedspligt, fordi der fx udføres opgaver for det offentlige, eller hvor der er pålagt tavshedspligt i forbindelse med ikke-pligtig udlevering af oplysninger fra en myndighed.
- Virksomhedens forretningsgrundlag, herunder erhvervshemmeligheder som påpeget i markedsføringsloven, virksomhedens økonomiske fundament, herunder forholdet til konkurrerende virksomheder eller interesseorganisationer.
- Virksomhedens sikkerhedsforanstaltninger og andre forebyggende beskyttelsesforanstaltninger.
- Virksomhedens kommunikations- og markedsføringsstrategi.
- Virksomhedens økonomiske interesser, herunder udførelsen af virksomhedens forretningsvirksomhed.
- Enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige – eller interne forhold.
- Enkeltpersoners, private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.



DM – en fagforening for højtuddannede

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Telefon 3815 6600
Fax 3815 6666

dm@dm.dk
www.dm.dk