

# Ytringsfriheden i ansættelsesforhold

Av Ole Hasselbalch

## 1. Problemstillingen og almindelige principper

Et ansættelsesforhold indebærer, at der skabes en relation mellem parterne, i hvilken lønmodtageren så at sige indgår som del af arbejdsgiverens organisme. Dette fører ofte til, at arbejdsgiveren opfatter medarbejderne og disses personlige interesser som således sammenfaldende med arbejdsgiveren(s egne), at han stiller krav m.h.t. de pågældendes adfærd i og uden for tjenesten, som kolliderer med deres status som selvstændige individer. Over for arbejdsgiverens behov for at kunne integrere sine medarbejdere fuldt og helt i virksomheden står således bl.a. de ansattes naturlige krav på at kunne tænke, tro og tale frit og på at kunne markere sig i pagt hermed.<sup>1</sup> Dette giver selvsagt problemer i en periode, hvor der på den ene side stilles større og større krav til arbejdsgiverne om at placere og profilere sig i henhold til de i samfundet gældende etiske normsæt, samtidig med at individets rettigheder på den anden side tillægges en øget vægt.

### 1.1 Begrebsbestemmelse

En af de centrale kollisionsflader i sammenhængen er den, der opstår omkring lønmodtagerens ytringsfrihed. Dette udtryk kan forstås i to betydninger. Man kan tale om lønmodtagers ytringsfrihed i bred forstand forstået som retten for ham eller hende til at *tilkendegive sig* over for andre i eller uden for arbejdspladsen, det være sig verbalt eller på anden vis – sidstnævnte f.eks. ved tegn, billeder, markeringer via påklædning, adfærd eller andet - samt til evt. at undlade at tilkendegive sig. I snævrere forstand er ytringsfriheden retten til at

---

<sup>1</sup> Se hertil O. Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, elektronisk opdaterede version, afsnit XIII, 2.5.1.

*tilkendegive sig verbalt*, det være sig skriftligt eller mundtligt. I så henseende kan endvidere skelnes mellem meningstilkendegivelser og tilkendegivelser om fakta. I begge tilfælde vil en ytring efter sin form kunne være mere eller mindre snævert knyttet til det givne formål. Meningstilkendegivelser kan f.eks. være mere eller mindre polemiske, og tilkendegivelser om faktum kan mere eller mindre markant fremhæve bestemte dele af samme, hvorved tilkendegivelsen får et subjektivt præg, der nærmer sig meningstilkendegivelserne.

## 1.2 *Retsgrundlaget*

De sædvanlige retskilder er sparsomme på dette område. Stillet over for konkrete problemer overlades man derfor meget langt til almindelige retlige overvejelser. Herunder må der trækkes bl.a. på den inspiration, der kan hentes inden for det nordiske retsområde, hvor retssystemerne, tankesættene og samfundsordningerne grundlæggende er identiske.<sup>2</sup>

Den danske juridiske teori er lidet konkret i beskrivelsen af, hvor grænserne går for lønmodtageres ytringsfrihed. Som det f.eks. siges bredt af H.G. Carlsen i *Dansk Funktionærret*<sup>3</sup> s. 150, så må ytringsfrihedens omfang afgøres efter et skøn over, hvad der er rimeligt, i hvilken forbindelse der må tages hensyn til god skik og brug i sådanne forhold.

På det formelle plan reguleres ytringsfriheden i ansættelsesforhold da også kun stedmoderligt af *lovgivningen*. Et eksempel er den særlige lov, hvorved Danmark har implementeret Den europæiske Menneskerettighedskonvention og dermed dennes artikel 10 om ytringsfriheden.<sup>4</sup> Dette regelsæt har dog, uagtet det påfører staten en forpligtelse til at sikre borgernes ytringsfrihed også over for private, herunder private arbejdsgivere, kun en meget almen, programmæssig karakter.<sup>5</sup> Et andet eksempel er markedsføringslovens § 10.<sup>6</sup> På

<sup>2</sup> Se f.eks. K. Eggen, "Ansattes ytringsfrihet", *Arbeidsrett* 2004, s. 2 ff, og promemoret *Yttrandefrihet för privatanställda* (Ds 2001:9).

<sup>3</sup> 7. udg. v/ D. Buhl.

<sup>4</sup> Lovbekendtgørelse af 19/10 1998.

<sup>5</sup> Jf. også Den europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10, hvorefter enhver har ret til ytringsfrihed, hvilken ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra

generelt plan kan også nævnes, at den danske diskriminationslov<sup>7</sup> i § 1 forbyder forskelsbehandling med begrundelse i den ansattes politiske opfattelser, ligesom straffelovgivningen og forvaltningslovgivningen indeholder visse i sammenhængen relevante bestemmelser.

*De kollektive overenskomster* rummer som regel intet om spørgsmålet, hvorimod det ikke er usædvanligt, at virksomhedsregulativer, personalehåndbøger og lignende papirer kommer ind på aspektet. Det kan f.eks. være i sammenhæng med beskrivelsen af de ansattes loyalitetsforpligtelse, hvor der er naturlig anledning til at fastslå, hvorledes medarbejderne forventes at gebærde sig under omstændigheder, hvor deres optræden risikerer at kompromittere arbejdsgiveren. Ikke sjældent går disse forskrifter i øvrigt usædvanligt vidt i båndlæggelsen af de ansattes ytringsfrihed - det hænder endog, at bedrifter helt uden religiøs eller ideologisk karakter pålægger medarbejderne bestemte holdninger. Tydeligvis er der tale om et

---

offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser. Udøvelsen af disse kan dog underkastes sådanne formaliteter, betingelser, restriktioner eller straffebestemmelser, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, territorial integritet eller offentlig tryghed, for at forebygge uorden eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden, for at beskytte andres gode navn og rygte eller rettigheder, for at forhindre udspredelse af fortrolige oplysninger, eller for at sikre domsmagtens autoritet og upartiskhed. Hertil EMD 14/3 2002 (sag 46833/99 - Diego Nafria mod Spanien; bankmedarbejders ikke-spontane, skriftlige og velovervejede kritik af den bank, i hvilken pågældende var ansat, førte til disciplinære sanktioner - Menneskerettighedskonventionens artikel 10 var ikke krænket); EMD 29/2 2000 (sag 39293/98 - Fuentes Bobo; en producer på en privat TV-station skrev en kritisk artikel om ledelsen; han suspenderedes derfor uden løn først i 16 dage, så i 60 dage og kommenterede dette i to radioprogrammer, hvorefter han afskedigedes - Menneskerettighedskonventionens artikel 10 omfatter også forholdet mellem en arbejdsgiver og en ansat på det private arbejdsmarked; staten har en positiv pligt til at beskytte ytringsfriheden; de fornærmende bemærkninger var i et vist omfang blevet fremprovokeret; disciplinærforanstaltningerne stred mod artikel 10).

<sup>6</sup> Lovbekendtgørelse nr. 699 af 17/7 2000 som ændret ved lov nr. 428 af 6/6 2002, lov nr. 450 af 10/6 2003 og lov nr. 352 af 19/5 2004.

<sup>7</sup> Lovbekendtgørelse nr. 756 af 30/6 2004 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. som ændret ved lov nr. 1417 af 22/12 2004.

middel for arbejdsgiverne til at markedsføre sig positivt over for offentligheden (eller de interessegrupper, der søger at fremstille sig som tegnende denne).<sup>8</sup>

Manglen på detaljeret regulering i love og overenskomster indebærer, at det retlige grundlag for løsning af konkrete konflikter mellem parterne formelt set meget langt vil være selve arbejdsaftalen og de uskrevne forudsætninger, denne bygger på m.h.t. omfanget af lønmodtagerens loyalitetspligt, samt de direktiver af den lige nævnte art, arbejdsgiveren konkret har givet i henhold til ledelsesretten. Det vil derfor også spille en rolle, om der er vedtaget et udtrykkeligt ytringsforbud mellem parterne.

Eftersom der er tale om et personligt anliggende, som ikke uden videre er overladt til disses egen frie bestemmelse uafhængigt af den ordning for regulering af sådanne anliggender, dansk ret i bred almindelighed hviler på, vil gyldigheden af vedtagelser af denne art imidlertid være begrænset under hensyn til de principper, som følger af aftalelovens § 36 (der muliggør tilsidesættelse af aftaler, hvis det vil være *"urimeligt eller i strid med redelig handlemåde"* at gøre dem gældende) og Danske Lovs 5-1-2 (om aftaler mod *"lov og ærbarhed"*). Men i øvrigt begrænses aftalefriheden på dansk grund sådan set også allerede efter almindelige retsprincipper. Som Knud Illum siger i *Forelæsninger over almindelig Formueret*, s. 48, må et løfte således være ugyldigt, hvis det ligger uden for livsområder, der bør reguleres ved retlige pligter.

Med andre ord: Ganske vist kan de berørte aftalemæssigt - såvel på det kollektive som det individuelle plan - *konkretisere* retsstillingen på ytringsfrihedsområdet inden for de - rummelige -

---

<sup>8</sup> Eksempler fra en konkret personalefolder: "Selskabets ledere og medarbejdere holder indgåede aftaler, er ærlige, og giver ikke ukorrekte eller vildledende oplysninger til nogen, hverken i eller uden for selskabet." ... "Det er alle medarbejdernes ansvar at passe på selskabets aktiver og beskytte dem mod ødelæggelse, misbrug og tyveri. Selskabets aktiver må ikke anvendes til private eller selskabet uvedkommende formål." ... "I forhold til offentligheden - f.eks. ved deltagelse i den offentlige debat - skal selskabets medarbejdere gøre det klart for omverdenen, hvornår de udtaler sig og handler på selskabets vegne, og hvornår de udtaler sig og handler som privatpersoner." ... "I aktiviteter uden for selskabet bør selskabets medarbejdere opføre sig på en sådan måde, at de er værdige ambassadører for selskabet."

rammer, udfyldende retsregler om ytringsfrihedens grænser i tjenesteforhold tilsiger. Men de kan næppe aftale hvad som helst. Tilsvarende kan arbejdsgiveren heller ikke med hjemmel i ledelsesretten påføre lønmodtageren en hvilken som helst binding.

### 1.3 Retsstridighedens grundlag

Når man dernæst skal give de nævnte bestemmelser i Danske Lov og aftaleloven et konkret indhold, er det naturligt at tage udgangspunkt i, at det *i hvert fald* ikke er retsordenens opgave at understøtte chikanøse eller meningsløse krav (fra arbejdsgiver), rethaveriskhed, der er løbet grassat, og (arbejdsgiver)krav, som slet ikke ligger inden for den retlige sfære.<sup>9</sup> Herudover er det vanskeligt at sige noget mere eksakt. *Visse* antagelser m.h.t. de begrænsninger, en arbejdsgiver er underlagt ud fra almindelige retlige overvejelser, lader sig dog opstille ud fra den retspraksis, der vedrører arbejdsgiverens udøvelse af ledelsesbeføjelserne.<sup>10</sup>

Det fremgår af denne praksis – der i det væsentlige hviler *dels* på antagelser m.h.t., hvad de uskrevne forudsætninger er for overenskomster og personlige aftaler, *dels* på uskrevne, almindelige retsprincipper - at arbejdsgiveren må kunne påvise en saglig, d.v.s. *driftsmæssig* interesse i den ordening, han forsøger at gennemføre, såfremt denne kolliderer med lønmodtagernes interesser. Endvidere fremgår det, at disse driftsinteresser, når der er modsatrettede hensyn til de ansatte at tage, må være tilpas tungtvejende. Resultatet udledes således af en proportionalitetsafvejning, og denne må falde ud i arbejdsgivers favør, hvis den skal retfærdiggøre en ytringsbegrænsning.

Tankegangen nyder i øvrigt støtte i lovgivningen om beslægtede problemstillinger. Således kan henvises til den danske aftalelovs § 38, som nok i dag kan tages som udtryk for et almindeligt princip. Efter denne bestemmelse er klausuler, ifølge hvilke nogen har forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, ikke

<sup>9</sup> Jf. den elektronisk opdaterede version af *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.5.1.

<sup>10</sup> Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.1, O. Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten* (også elektronisk opdaterede version), afsnit XXIV, 3.2, og O. Hasselbalch ”Saglighedskravet ved ledelsesrettens udøvelse i nordisk perspektiv”, *Arbejdsrett* 2005, s. 28-42..

bindende for ham, for så vidt klausulen med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne imod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. I sidstnævnte henseende skal efter bestemmelsen tages hensyn også til den interesse, den berettigede har i, at vedtagelsen efterkommes.

Arbejdsgiveren må med andre ord kunne sandsynliggøre, at han har en efter de konkrete forhold tilstrækkelig vægtig *saglig interesse* i det bånd, han vil pålægge lønmodtageren. Eller sagt med andre ord: Ytringsbegrænsningen må være nødvendig for at undgå direkte skade for arbejdsgiveren eller indirekte belastning af ham, eller for at sikre bevarelsen af det tillidsforhold, som er den nødvendige forudsætning for samarbejdets fortsættelse. Endvidere må der finde en afvejning sted af de hensyn, der er at tage til de to parter – herunder ud fra det tankegrundlag, på hvilket de vestlige samfund er bygget (hvilket i de vestlige demokratier tilsiger et *vidtgående* værn for den ansatte).

Ud fra samme hensyn er det naturligt at opstille den almindelige udfyldende regel, der vil gælde ud fra friere overvejelser over ansættelsesaftalens forudsætninger, når andet ikke er konkret aftalt mellem parterne.

Mere overordnet kan således konstateres, at den ansatte har en personlig sfære, hvor uønsket indblanding fra arbejdsgiverside er afskåret, medmindre den er petitesseagtig eller dog har passende vægtige saglige grunde i hensynet til virksomhedens drift.

#### *1.4 Principielle vurderingsparametre*

Med hensyn til spørgsmålet om hvad der mere eksakt bør indgå i overvejelsen over, hvad hensynene til de to parter tilsiger, kan der opstilles visse generelle retningslinjer:

Når man nu *for det første* ser på, *hvilken interesse der er i at tillade ytringen*, må således naturligvis *lønmodtagerens* mulige personlige interesse i at få ytringen ud tages i betragtning. Det må imidlertid her erindres, at dette hensyn kun har fuld gyldighed, for så vidt ytringen tjener et sagligt formål. I konsekvens heraf vil stillingen tillige være afhængig af, i hvilken udstrækning formålet havde kunnet tilgodeses ad anden vej - f.eks. via intern i stedet for via ekstern kritik. Det må også erindres, at vægten af lønmodtagerens interesse naturlig-

vis mindskes i den udstrækning, i hvilken han gennem vederlæggelsen eller på anden vis er *kompenseret* for de begrænsninger, der lægges på ham.

Hertil kommer vægten af *den offentlige interesse* i den ytring, der er tale om, samt i dette perspektiv behovet for at få oplysningen eller meningstilkendegivelsen frem for en bredere kreds. Herved vil det bl.a. kunne spille ind, om der er tale om en ny information eller blot om en gentagelse af noget, der allerede har været offentligt fremme. Endvidere vil det kunne spille en rolle, om der er tale om almen-skadelig eller måske ligefrem ulovlig aktivitet hos arbejdsgiveren, som der er et behov for at få afdækket, og hvor der intet hensyn er at tage til denne i det øjeblik, intern kritik viser sig nytteløs.

Når det dernæst *for det andet* spørges, *hvilke hensyn til arbejdsgiveren, der vil kunne illegitimere* en ytring, kommer man ind på et spekter af mere komplekse forhold.

Udgangspunktet er som sagt, at arbejdsgiveren skal have *saglige* grunde til at lægge bånd på sine ansattes verbale udfoldelser. Omsat til det praktiske plan skal der altså være tale om, at lønmodtagerens ytringer kan skade arbejdsgiveren ved at reducere hans muligheder for at opnå det, der er formålet med virksomheden.

Denne skade kan være *direkte*, som når f.eks. en kundekreds via det ytrede søges afskrækket fra at kontrahere eller samarbejde med en privat, på merkantilt grundlag virkende arbejdsgiver, eller når tilliden til en ideelt virkende arbejdsgivers værdigrundlag søges undergravet, eller når en offentlig ansat søger at modvirke, at de politiske beslutninger føres ud i livet, som det er pålagt hans ansættelsessted at realisere. Er arbejdsgiverens aktivitet klart lovlig og legitim, vil der sjældent kunne være tvivl om, at direkte modarbejdelse af den er retsstridig. Men uskarpheder opstår naturligvis i tilfælde, hvor arbejdsgiverens aktivitetsprofil undervejs i en løbende ansættelse gradvis forskyder sig på en måde, så at der på et tidspunkt kan rejses indsigelser imod den ud fra etiske grunde. Generelt kan vel med henblik på denne gråzone siges, at den interesse, arbejdsgiveren henviser til som grundlag for kravet på beskyttelse, må være *legitim i den almene opfattelse*. Drejer ytringen sig om virksomhedens alment dadelværdige forhold, må også gælde, at desto større kritikværdighed, desto færre bånd må der påhvile lønmodtageren.

Vanskeligheder opstår også, såfremt ytringen ikke er rettet direkte mod arbejdsgiveren, men dog *indirekte* påvirker hans situation negativt. F.eks. kan nævnes det tilfælde, at den privatansatte i en merkantilt virkende bedrift ytrer sig om helt andre anliggender, men på en måde, som kaster en skygge på arbejdsgiveren, der kan virke som negativ reklame, eller når en offentlig ansat udnytter sin borgerret til at være uenig i de beslutninger inden for sit arbejdsområde, som de folkevalgte træffer.

Herom kan næppe nogen generel regel opstilles – ud over at der som allerede nævnt må være proportionalitet mellem det, lønmodtageren vil opnå, og skadevirkningen for arbejdsgiveren. I konsekvens af, at det afgørende kriterium for, hvornår en ytring er retsstridig over for arbejdsgiveren, er skadevirkningen over for denne, kan vel endvidere siges, at stillingen i praksis ofte vil være forskellig f.eks. alt efter, om ytringen falder internt i bedriften eller eksternt – og i sidstnævnte fald mere konkret i hvilket forum - samt om den har været fremme før. En rolle vil det endvidere spille i praksis, hvad det er for en medarbejder, det drejer sig om, herunder om den pågældende efter sit stillingsindhold nærliggende identificeres med arbejdsgiveren. I forlængelse heraf kan det endelig e.o. have betydning, om medarbejderen klart har ytret sig som privatperson.

## **2 Lovgivning og retspraksis**

Dansk retspraksis på ytringsfrihedsområdet er ikke særligt omfattende, men falder dog meget godt ind i det mønster, der aftegner sig i konsekvens af de opridsede almindelige retlige overvejelser. Ved gennemgangen af den og af gældende lovgivning er det imidlertid praktisk at skelne mellem private og offentlige arbejdsgivere.

I relation til private arbejdsgivere er det således frem for alt hensynet til sikringen af produktions- og afsætningsgrundlaget, altså den markedsmæssige stilling, der gør sig gældende, når det tilladeliges grænser skal fastlægges. For offentligt ansatte opstår der ganske vist problemer, der kan være ret parallelle til de i private ansættelser forekommende,<sup>11</sup> og basalt set gælder de samme regler her. Herunder må

---

<sup>11</sup> Folketingets Ombudsmands Beretning (FOB) 2002/224 (ikke grundlag for kritik af, at en provsts ægtefælle havde brugt embedets mailsystem til et



arbejdsgiveren naturligvis kunne forlange loyalitet om de beslutninger, der træffes som led i ”drifts”ledelsen. *Arbejdsgiverinteressen* har imidlertid en anderledes natur på de offentlige arbejdspladser, der ikke er direkte sammenlignelige med private (d.v.s. især inden for den regulære offentlige administration). Her er der således ikke noget hensyn at tage til arbejdsgiverens markeds-mæssige position. Til gengæld er der et specielt behov for at sikre fortroligheden omkring de oplysninger, arbejdsgiveren i sin egenskab af offentlig instans kommer i besiddelse af, og som efter deres natur må unddrages almen indsigt. Samtidig vægter hensynet til sikringen af lønmodtagerens loyalitet over for trufne beslutninger i ledelsen tungere. Heroverfor står imidlertid, at disse beslutninger træffes som led i det politiske demokrati, hvorfor der opstår en kompleks afvejning af hensynet til arbejdsgiverens krav på at få beslutningen respekteret over for lønmodtagerens krav på som borger at kunne ytre sin mening i denne egenskab. Hertil kommer naturligvis, at en offentligt ansat kan have en *særlig* forpligtelse til at varetage offentlighedens interesser ved at optræde som såkaldt ”whistle blower”.

## 2.1 *Private arbejdsgivere*<sup>12</sup>

### 2.1.1 Enkeltilfælde

#### *Viderebringelse af kommercielle informationer eller af forretnings- og driftshemmeligheder*

Det ligger klart, at en lønmodtager i et løbende ansættelsesforhold let sætter sig i grov og dermed bortvisningsberettigende misligholdelse, såfremt han videregiver andet end helt harmløse kommercielle informationer (eller informationer han med føje opfattede som harmløse). Indlysende er det i al fald, at ytringer, som rummer en afsløring af regulære forretnings- eller driftshemmeligheder, ikke er lovlige – jf.

---

presseindlæg, der muligt belastede hans anseelse, idet indlægget klart fremstod for pågældende egen regning); U 1958/328 H (politifuldmægtig, der fremsatte udtalelser om politiets ledelse under den tyske besættelse, kunne afskediges, idet han ved udtalelserne til pressen havde svækket den for hans stilling nødvendige agtelse og tillid).

<sup>12</sup> Se hertil bl.a. L. Svenning Andersen, *Funktionærret*, 3. udg. s. 214 ff; H.G. Carlsen, *Dansk Funktionærret*, 7. udg. v/ D. Buhl, s. 149 f og 398 ff, og O. Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udg. s. 819 ff.

også markedsføringslovens § 10. Se herved *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 9.1.1, og XVIII, 7.<sup>13</sup>

*Viderebringelse af andre direkte skadelige informationer*

Også anden skadeforvoldelse i konsekvens af lønmodtagerens utidige ytringer vil imidlertid kunne udgøre grov misligholdelse – jf. det almindelige ansættelsesretlige princip om, at en lønmodtager er forpligtet til at afholde sig fra bevidst at volde arbejdsgiveren skade og afbræk. Se hertil *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 7.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Eksempler: *Ugeskrift for Retsvæsen* (U) 1983/559 SH (en overordnet og betroet medarbejder havde - endog trods en tavshedsklausul - udleveret en af arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder til en konkurrent, der derved blev i stand til at markedsføre produktet, og medarbejderen havde intet foretaget sig for at hjælpe arbejdsgiveren til at undgå følgerne af det skete - bortvisningsgrund); U 1957/839 VL (funktionær i et firma, der havde påtænkt at flytte til anden by, uden at funktionæren ville med, rettede henvendelse til andet firma i samme branche med henblik på at opnå ansættelse, og han gav til dette andet firma oplysning om arbejdsgiverens prispolitik m.v., ligesom han fortsat ydede dette andet firma assistance, efter at hans opsigelse var trukket tilbage - bortvisningsgrund); Vestre Landsret (VL) 13/3 2002 (B-1024-01; funktionær havde i forbindelse med en opsigelse med henblik på jobskifte til en konkurrent kopieret fortroligt materiale - bortvisningsgrund).

<sup>14</sup> Eksempler: Faglig voldgiftskendelse (FV) 28/6 1998 (tillidsmand havde under en løbende afskedigelsessag i et blad beskyldt arbejdsgiveren for at have opfordret to af sine kunder til at fabrikere indicier mod ham alene med det formål at få ham fyret; der var ikke hold i beskyldningerne, og han kunne ikke have haft grund til at tro på påstanden - herefter forelå bortvisningsgrund); FV 27/9 1969 (tjener overbragte fra den lokale tjenerforening et brev til hoteldirektøren, men da denne var bortrejst, åbnede han det og opsatte det på opslagstavlen; det handlede om påståede misbrug af tjenerelever - bortvisningsgrund); Sø- og Handelsretten (SH) 25/3 2003 (en bortvisning p.g.a. udlevering af oplysninger til en anden virksomhed om arbejdsgiverens vanskelige forhandlingssituation var lovlig); U 1987/495 H (en ansat gav under en samtale i sin bank angående et privat lån på forespørgsel oplysning om arbejdsgiverens dårlige økonomiske udsigter - bortvisningsgrund); U 1984/570 SH (revisionsfirma havde påtaget sig en anonym stillingsannoncering for en klient, men en medarbejder i firmaet kom alligevel til at afsløre for en medarbejder hos klienten, hvad sagen drejede sig om - revisors tavshedsforpligtelse er streng, og den skyldige medarbejder kunne følgelig bortvises); U 1975/336 SH (antaget, at en funktionær var fratruddet efter eget ønske og med øjeblikkelig virkning; der var meget forsømt arbejde, og pågældende havde misrekommanderet virksomhedens økonomi - herefter

En modifikation i udgangspunktet gøres dog, *såfremt lønmodtageren ved at iagttage tavshed om illegitime forhold på arbejdsgiverside selv drages ind i disse* – retligt eller moralsk.<sup>15</sup> Bortset fra kvalificerede tilfælde af denne art må det dog for at anerkende modifikationen kræves, at lønmodtageren, inden forholdet bringes frem andetsteds, først har søgt at løse problemet internt.

Modifikation gøres endvidere med henblik på udveksling af *information om løn- og arbejdsvilkår*. Således har lønmodtageren ret til at videregive den slags oplysninger i sagligt øjemed, herunder til relevante interesseorganisationer.<sup>16</sup>

#### *Ytringer der indirekte belaster arbejdsgiveren – lønmodtagerens decorum*

Med hensyn til indirekte skadevoldende eller belastende ytringer anskues problemet i lyset af det almindelige decorum, der påhviler en lønmodtager. Herom gælder i princippet, at ansatte har pligt til ikke uden for jobbet at overtræde etiske eller retlige normer, der kolliderer med bestridelsen af det, samt til at optræde sømmeligt på arbejdspladsen. Se hertil *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 5.2. Retspraksis

---

ikke pligt til at tage pågældende tilbage); U 1929/223 SH - SHT 1928/319 (repræsentanten for en arbejdsgiver, der var ved at miste et udenlandsk agentur, henvendte sig til agenturgiveren og fortalte bl.a., at han ikke havde kunnet få sin provision; han bortvistes derefter - dette efter sagens nærmere omstændigheder ikke lovligt); U 1895/256 SH (efter at funktionær var blevet opsagt, tog han under opsigelsesvarslet et i arbejdsgiverens kopibog siddende brev, der var tilskrevet en tredjemand under betegnelsen "*privat*" og med anmodning om diskretion, hvorefter han efter den fysiske fratrædelse søgte at skade arbejdsgiver hermed – bortvisningsgrund); Østre Landsret (ØL) 18/9 1998 (21. afd. B-0679-98; funktionær havde trods advarsler i tilsvarende tilfælde talt nedsættende til og offentligt vist foragt for en chef hos arbejdsgiverens eneste kunde - bortvisningsgrund).

<sup>15</sup> Sø- og Handelsretstidende (SHT) 1955/62 (anmeldelse af arbejdsgiveren for skattesvig var ikke bortvisningsgrund); SHT 1942/81 (en funktionærs politianmeldelse af arbejdsgiveren for formentlige ulovligheder i firmaet berettigede ikke uden videre til bortvisning, idet det hertil måtte kræves, at han havde været klar over anmeldelsens uholdbarhed).

<sup>16</sup> Se hertil i øvrigt O. Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, 2. udg., afsnit IV, 1, samt *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.2 - herunder om funktionærlovens § 10.

herom er dog særdeles beskeden.<sup>17</sup> Det er imidlertid almindeligt anerkendt, at pligtens indhold afhænger af stillingens karakter - jf. også princippet i tjenestemandens § 10 om, at tjenestemanden såvel inden for som uden for tjenesten skal vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Særligt ledere må således have pligt til at være omhyggelige med den måde, de agerer på. Også for andre ansatte vil aktiviteter uden for tjenesten dog kun begrunde ophævelse, såfremt aktiviteten hindrer opfyldelsen af tjenestepligter eller er i høj grad uforenelige med den moralnorm eller linie, det konkrete jobs ordentlige bestridelse forudsætter.

### 2.1.2 Sanktionen

Brud på en lønmodtagers virkelige eller påståede diskretionspligt vil på det juridiske plan typisk munde ud i, at arbejdsgiver skrider til anvendelse af de *kontraktlige misligholdelsesbeføjelser*, typisk bortvisning.<sup>18</sup> I forlængelse heraf kan der lige som i relation til alle andre tilfælde af retsstridige handlinger blive tale om erstatning efter almindelige erstatningsregler.<sup>19</sup>

Ofte vil den beskyttelse, som ligger heri, f.eks. i muligheden for at skride til bortvisning, i praksis ikke fungere som et tilstrækkeligt værn for arbejdsgiveren. Der er derfor i en vis udstrækning hjemlet en *strafomgærdet* diskretionspligt. Se f.eks. aktieselskabslovens § 160 og anpartsselskabslovens § 79 om strafansvar for medlemmer – herunder medarbejdervalgte – af bestyrelser i aktie- og anpartsselskaber, der

<sup>17</sup> U 1938/70 H (apotekerdiscipel afholdt trods apotekerens forbud herimod og advarsel om følgerne et offentligt anti-oxfordmøde i forsamlingsbygningen - bortvisningsgrund, idet disciplen ved sin optræden havde skabt vanskeligheder for apoteket).

<sup>18</sup> Jf. de i foregående noter nævnte domme.

<sup>19</sup> F.eks. SH 22/3 2004 - H 24/02 (opstart af konkurrerende virksomhed samtidig med ansættelse stred mod markedsføringslovens § 1 og til dels § 10 - efter et skøn ud fra de oplyste regnskabs- og budgettal vedr. skadevirkningen af det skete, herunder især pågældendes misrekommandering af arbejdsgiveren over for kunder og medarbejdere, fastsættes erstatningen efter almindelige erstatningsregler til 250.000 kr.); U 1986/268 SH (medarbejders udnyttelse af viden om arbejdsgiverens driftshemmeligheder i strid med markedsføringsloven - arbejdsgiveren tilkendtes en erstatning på 100.000 kr.); U 1975/1049 H (erstatning udmålt til 20.000 kr. for uberettiget forspring).

ubeføjet røber, hvad de under udøvelsen af deres erhverv har fået kundskab om. Mest centralt står imidlertid i så henseende markedsføringslovens § 10 – der er en videreførelse af en ordning, som i forskellige skikkelser har været lovmæssigt hjemlet siden 1912 – hvorved det forbydes den ansatte under ansættelsen og i tiden indtil 3 år efter fratrædelsen *ubeføjet* at *viderebringe* eller *benytte* sådanne hemmeligheder, som pågældende er kommet til kendskab om eller har fået rådighed over på retmæssig måde. Se om bestemmelsens nærmere indhold *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 9.1.1. Også overtrædelse af denne bestemmelse kan ifølge loven medføre straf, jf. lovens § 22, stk. 4.<sup>20</sup>

Endelig kan et *fogedforbud* mod viderebringelse af oplysninger komme på tale i visse tilfælde (se således markedsføringslovens § 13).

## 2.2 Offentlige arbejdsgivere<sup>21</sup>

De særlige hensyn, der gør sig gældende i offentlige ansættelser, har indebåret, at der er etableret en mere udførlig regulering ad lovgivningens vej. Samtidig er der på tjenestemandsområdet en særlig sanktionsordning (det tjenstemandsretlige disciplinærfølgningssystem<sup>22</sup>).

<sup>20</sup> U 1996/1514 ØL (nogle opsagte medarbejderes medtagelse af nogle kundejournalier til deres hjem for evt. senere ubeføjet at viderebringe eller benytte dem var strafbart forsøg på overtrædelse af markedsføringsloven – bøde pålagt med 5.000 kr.); U 1975/1049 H (bøde på 5.000 kr. pålagt).

<sup>21</sup> Se bl.a. J. Andersen, ”Tavshedspligt i forvaltningen”, *Juristen* 1988, s. 159 ff; L. Svenning Andersen, *Funktionærret*, 3. udg. s. 214 ff; *Betænkning om tavshedspligt*, nr. 998, 1984; P. Boeg, ”Offentligt ansattes ytringsfrihed”, *Juristen* 1980, s. 530 ff; B. Christensen, ”Responsum vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed”, *Juristen* 1980, s. 85 ff; O. Emborg og P. Schaumburg-Müller, *Offentlig arbejdsret*, s. 161 ff; H. Gammeltoft-Hansen m.fl. *Forvaltningsret*, 2. udg. s. 180 ff; O. Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udg. s. 860 ff; J. Mathiassen, *Forvaltningspersonellet*, 2. udg. s. 97 ff; L. Nordskov Nielsen, *Responsum om offentligt ansattes ytringsfrihed – med særligt henblik på overenskomstansatte DJØF’ere* (bilag til *Juristen* 1987); samme, ”Moral og embedsmandsetik”, *Nordisk administrativ Tidsskrift* 1993, s. 38 ff; H. Petersen, *Ledelse og loyalitet*, 1987, s. 271 ff, og J. Vogter, *Forvaltningsloven med kommentarer*, 3. udg. 1999, s. 516 ff.

<sup>22</sup> Se om dette O. Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udgave, afsnit XVII, 3.

### 2.2.1 Udtrykkelige forskrifter om tavshedspligt

Offentligt ansatte er således i en vis udstrækning bundet af en lovhjemlet tavshedspligt. Herved kan især henvises til straffelovens § 152, stk. 1, der hjemler straf for *uberettiget at videregive eller benytte fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i forbindelse med sit arbejde har fået kendskab*.<sup>23</sup> Ifølge bestemmelsens stk. 3 er en oplysning fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til private eller offentlige interesser.

Hemmeligholdelsespligt kan altså være specifikt *beordret*. Ifølge forvaltningslovens § 27, stk. 2, må et sådant tavshedsplæg dog ikke gå videre end til oplysninger, hvis hemmeligholdelse er nødvendig for at varetage væsentlige hensyn til de i bestemmelsens stk. 1 omtalte offentlige og private interesser. Med henblik på det tilfælde, hvor der er beordret hemmeligholdelsespligt efter forvaltningsloven, henviser sammes § 27, stk. 4, til, at straffelovens tavshedsbestemmelse i § 152 og § 152 c-f (se herom nedenfor) finder anvendelse.

*Bortset fra* tilfælde, hvor der er givet udtrykkelig ordre om hemmeligholdelse, fastlægges tavshedspligtens omfang bl.a. af forvaltningslovens § 27, stk. 1. Her bestemmes forvaltningspersonnellets generelle tavshedsforpligtelse ved en udførlig (omend ikke udtømmende) opregning af de hensyn, der indebærer hemmeligholdelsespligt.

Endvidere indeholder speciallovgivningen (f.eks. skattelovgivningen og miljølovgivningen) forskrifter med hensyn til forvaltningspersonnellets tavshedsforpligtelse.

I øvrigt vil en tilsvarende hemmeligholdelsespligt som for offentligt ansatte undertiden gælde i stillinger, der formelt er private. Bestemmelser i speciallovgivningen om virksomhed, der kræver autorisation (f.eks. lovgivningen om advokater og revisorer), foreskriver således, at straffelovens ovennævnte regel for offentligt ansatte

---

<sup>23</sup> Se f.eks. FOB 2003/699 (kommune kunne ikke betragte medarbejderens videregivelse af anonymiserede oplysninger fra en social sag til sin fagforening som en tjenesteforseelse eller for at være kritisabel); U 1973/529 H (fysioterapeut pålagdes en bøde for at have videregivet oplysninger om patienter, uanset at dette var sket med de pågældendes samtykke).

også finder anvendelse. Men bortset herfra er der i straffelovens § 152 b hjemmel til at straffe den, der udøver virksomhed eller erhverv i medfør af offentlig beskikkelse eller anerkendelse, og som uberettiget videregiver eller udnytter oplysninger, som er fortrolige af hensyn til private interesser, og hvortil den pågældende i denne egenskab har fået kendskab. Endvidere gælder, at såfremt det offentliges opgave ved aftale er udlagt til private, finder bestemmelsen i § 152 anvendelse, se straffelovens § 152 a. Bestemmelserne i §§ 152-152 b gælder også for de pågældende personers medhjælpere, se § 152 c.

Overtrædelse af fortrolighedskravet vil e.o. berettige til *ophævelse* af ansættelsesforholdet.<sup>24</sup>

### 2.2.2 Forholdet til ytringsfriheden

Der opstår på baggrund af de udtrykkelige forskrifter om offentligt ansattes tavshedsforpligtelse samt deres almindelige loyalitetsforpligtelse et påtrykkende problem m.h.t. grænserne for en offentlig ansats ytringsfrihed. Dette problem er særligt iøjnefaldende med henblik på ytringer, der strider med de holdninger, den pågældende politiske ledelse har i det anliggende, den ansatte ytrer sig om – ikke mindst såfremt dette ligger inden for pågældende medarbejders arbejdsområde.

Så meget står imidlertid fast, at ytringsfriheden altid viger for den ovenfor omtalte lovhjemlede tavshedsforpligtelse. Uden for dennes område ender man i en vanskelig afvejning af sagens karakter, hvorved der især må skelnes mellem *interne* og *eksterne* ytringer samt mellem ytringer *i tjenesten* og ytringer *som borger* i den almindelige politiske debat.

Under udveksling af synspunkter *om behandlede sager* har *interne* ytringer således en friere ramme. Ytringer om samme, der fremsættes *eksternt i tjenesten* – og altså så at sige på myndighedens vegne - er derimod omfattet af de almindelige regler om pligten til at

<sup>24</sup> ØL (Østre Landsret) 21/9 1992 (1. afd. 305/1991; efter modtagelse af en tilsigelse fra folkeregisteret påtegnede en i en styrelse ansat autoriseret bruger af CPR-registeret denne på grundlag af en søgning i registeret, i hvilken forbindelse han videregav fortrolige oplysninger til et uvedkommende formål - selv om videregivelsen var sket til en offentlig myndighed, ansås bortvisning berettiget).

respektere ledelsens beslutninger og til at adlyde overordnedes instrukser med hensyn til ytringens indhold.

Når det drejer sig om offentligt ansattes deltagelse i *den almindelige, offentlige politiske debat på egne vegne* (hvilket pågældende evt. må markere særskilt) er udgangspunktet derimod principielt borgernes almindelige ytringsfrihed, jf. princippet i Grundlovens § 77.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> FOB 1996/131 (ledelsen af et administrativt hierarki er forholdsvis frit stillet m.h.t. at bestemme, hvordan kommunikation mellem ansatte og ledelsen, herunder den politiske ledelse, skal foregå, men denne frihed er begrænset af princippet i Grundlovens § 77 om ansattes adgang til at udtale sig som privatpersoner; de underordnedes ulovbestemte rådgivningspligt begrænsede også retten; herefter havde Ombudsmanden ikke anledning til bemærkninger i anledning af, at en kommune havde fastsat regler om, at underordnede skulle rette eventuelle tjenstlige henvendelser til det politiske niveau gennem de pågældendes overordnede chefer); FOB 1996/51 (offentligt ansatte har som udgangspunkt samme adgang til at fremsætte udtalelser som borgerne i almindelighed, og kun hvor der foreligger tungtvejende hensyn til myndighedernes interne beslutningsproces og funktionsevne, kan de ansattes ret til at ytre sig anses for begrænset; en bog af en kredspsykolog i arbejdstilsynet omhandlende muligheden for at anvende pressen som pressionsmiddel i arbejdsmiljøsager måtte anses at udtrykke hans private mening, og der forelå ikke tungtvejende hensyn, der kunne begrænse hans ytringsfrihed); FOB 1995/432 (en kommune udsendte retningslinier til personalet ved dagplejen om de ansattes ret til at udtale sig til pressen - der kan som udgangspunkt ikke fastsættes begrænsninger i offentligt ansattes ret til at udtale sig som privatpersoner, hvorimod udtalelser afgivet som led i tjenesten er undergivet arbejdsgiverens almindelige instruktionsbeføjelse; der kan almindeligvis ikke opstilles en generel formodning for, at udtalelser fremsat i tjenesten vil fremstå som udtalelser fra myndigheden; hvis en myndighed anbefaler medarbejderne at fremføre evt. kritik via interne systemer, må det som udgangspunkt samtidig understreges, at retten til i stedet at vælge at fremføre en kritik offentligt ikke begrænses af en sådan anbefaling); FOB 1995/422 (to sygeplejersker udsendte en kritisk pressemeddelelse om forholdene på et amtssygehus, hvilket beklagedes af amtet i en efterfølgende pressemeddelelse - den sproglige formulering af beklagelsen måtte opfattes som en kritik af sygeplejerskerne, hvilket var uberettiget, da disse havde udtalt sig inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed; interne systemer for fremføring af kritik må ikke udvikle sig til normer, der med tiden reelt virker som censurlignende ordninger; det må derfor understreges over for de ansatte, at anbefalinger med hensyn til brug af



sådanne systemer ikke begrænser retten til i stedet at fremføre kritik offentligt); FOB 1995/381 (en kommunalt ansat havde ikke i et interview overskredet ytringsfrihedens grænser, hvorfor en irettesættelse i den anledning var uberettiget; der kræves særligt tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, hvilke grunde normalt kun vil være til stede for centralt placerede medarbejdere, der deltager eller har deltaget ved den omstridte beslutnings tilblivelse); FOB 1991/189 (en kommune påtænkte at privatisere rengørings-, vaske- og bevogtningsopgaverne, men inden kommunalbestyrelsen havde truffet endelig beslutning herom, udsendte tre tillidsrepræsentanter, der var medlemmer af hovedsamarbejdsudvalget, en pressemeddelelse, der skarpt kritiserede kommunalbestyrelsens flertal i den anledning; de fik i den anledning en advarsel - reglerne om samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentation udgjorde ikke nogen begrænsning i den offentligt ansattes ytringsfrihed; tavshedspligten i øvrigt ansås ikke overtrådt; der påhviler kun en offentligt ansat begrænsninger i ytringsfriheden inden for pågældendes eget arbejdsområde, og på dette har det betydning, om den pågældende som led i sit arbejde har været medvirkende i myndighedens beslutning, ligesom det spiller en rolle, om udtalelserne er faldet før eller efter, at beslutning er truffet; den offentligt ansatte har endvidere en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for et område, hvor dette har betydning for pågældendes fremtidige arbejds- og ansættelsesforhold - reaktionen mod pressemeddelelsen var for så vidt grundløs, men de pågældende burde ikke have udtalt sig som samarbejdsudvalgsmedlemmer); FOB 1987/237 (udtalt i en sag om en kommunes udsendelse af et brev til sine ansatte om disses ytringsfrihed, at udgangspunktet er, at offentligt ansatte har samme frihed som alle andre til at deltage i den offentlige debat; hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne kan dog i særlige tilfælde føre til en begrænsning af ytringsfriheden, men 1. sådanne begrænsninger kan kun omfatte udtalelser vedr. sager inden for pågældendes eget funktionsområde, 2. ved udtalelser inden for eget arbejdsområde er det af betydning, om pågældende som led i sit arbejde har været eller er aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces, idet begrænsningen ikke vil omfatte en funktion, der ligger fjernt fra de politiske eller administrative beslutningstagere, 3. det spiller en rolle, om udtalelsen fremsættes før eller efter, beslutning er truffet, idet adgangen til at udtale sig, inden en sag er afgjort, kan være noget snævrere end adgangen til at udtale sig senere, og 4. der er en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for eget arbejdsområde, hvor spørgsmålet kan have væsentlig betydning for medarbejderens fremtidige ansættelses- og arbejdsforhold; det følger af det sagte, at der kræves særligt tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, og at disse grunde normalt

Bortset herfra både kan og *skal* den offentligt ansatte på passende måde ved henvendelse til overordnede myndigheder gribe ind over for pågående ulovligheder – om nødvendigt også ved på egen hånd at viderekommunikere til disse.<sup>26</sup>

### 2.2.3 Sanktionen

Overskridelse af grænserne vil kunne få samme konsekvenser som når det drejer sig om privatansatte, så langt det ansættelsesretlige grundlag i princippet er det samme. I ansættelser der finder sted på tjenestemandsvilkår i h.t. den specielle lovgivning herom, vil der dog blive tale om disciplinærforfølgning inden for rammen af det her hjemlede særlige system.

## 3. Samlede overvejelser

I *Arbejdsrett* 2004, s. 9, er Kyrre Eggen inde på, at der måske i almindelighed ikke er så store principielle forskelle på stillingen for hhv. offentligt ansatte og privatansatte. Heri må man som allerede nævnt være enig. Ikke desto mindre har ytringsfriheden for offentligt

---

kun vil foreligge i forhold til centralt placerede medarbejdere, der deltager i eller har deltaget i den omstridte beslutnings tilblivelse); FOB 1984/159 (det var ikke en tjenesteforseelse at ophænge et åbent brev fra nogle ansatte til postmesteren om faglige forhold i tjenestelokalet); FOB 1982/199 (censurforbudet i Grundlovens § 77 gælder også i forhold til udtalelser, offentligt ansatte fremsætter på egne vegne; der kan derfor ikke ved lov gennemføres en ordning, hvorefter offentligt ansatte forud skal indhente tilladelse til en påtænkt offentliggørelse af indlæg i den offentlige debat på egne vegne); FOB 1977/263 (en skibsfører var ikke afskåret fra uden om tjenestevejen at henvende sig til Arbejdstilsynet og Skibstilsynet).

<sup>26</sup> Folketingets Ombudsmand (J.nr. 2002-1265-815; disciplinær advarsel på baggrund af direkte henvendelse til minister - henvendelsen til ministeren skulle ikke vurderes efter reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed, men efter reglerne for offentligt ansattes ret til at "sige fra" over for ulovligheder; en ansat ved en styrelse eller institution, som siger fra direkte over for vedkommende minister, har pligt til at underrette ledelsen; sagen skal endvidere fremstilles dækkende og afbalanceret og på en måde, som ikke indeholder urigtige oplysninger om de faktiske forhold).

ansatte været genstand for en langt mere omfattende diskussion i Danmark end ytringsfriheden for privatansatte.<sup>27</sup>

Det basale problem på ytringsfrihedens område i relation til lønnede arbejdsforhold er imidlertid så vidt ses slet ikke af retlig natur:

Der er mange metoder til at lukke munden på en medarbejder eller til endog at få pågældende til at sige noget, han ikke mener. Utilpassethed i forhold til arbejdsgiverens ønsker behøver således ikke at udmønte sig i en adfærd fra arbejdsgiverside, som på det praktiske plan lader sig imødegå gennem retsregler. Der kan f.eks. være tale om forbigåelse i forbindelse med forfremmelser, bortholdelse af pågældende fra attraktive funktioner og poster, manglende tildeling af løntillæg efter de gældende lokale lønordninger og meget andet.

Et grundlæggende problem er følgelig, at der i det moderne samfund opererer pressionsgrupper, som hver for sig har ønsker om at få deres egne værdier til at fæstne sig som politiske korrekthedsnormer i samfundet. Det kan dreje sig om tilhængere af den ene eller anden internationale organisation, humanitære foreninger af forskellig art, foretagender inden for det sociale område og meget andet. Disse grupperinger udsætter i dag såvel private erhvervsledere som politiske ledere for et vedholdende og ofte i sine midler uhyre professionelt tryk for at få de pågældende til at identificere sig med de respektive

---

<sup>27</sup> Den formodede retsstilling i relation til sidstnævnte er dog blevet kritiseret af H. Zahle i U 1995 B s. 361 ff. Kritikken fremhæver bl.a., at ældre retspraksis ikke kan anses som gyldig under nutidens forhold.

Kritikken lider i nogen grad under, at den til dels bygger på uddaterede eller for snævre litteratursteder. Zahle henviser således til undertegnede forfatters *Ansættelsesret* fra 1975 samt en artikel i *TfR* 1980 s. 678 ff. Man havde hellere set henvisninger til de opdaterede værker *Ansættelsesretten* (dengang 1985, nu 2002, men herefter yderligere elektronisk opdateret). Der kan heller ikke, som det sker i artiklen, med rimelighed henvises til en lærebog, *Arbejdsret*, der blot rummer en forkortet gengivelse af stoffet sammesteds.

Det kan vel være, at synet på den privatansattes ytringsfrihed er undergået en sådan udvikling, at der i dag vil blive givet dem en friere snor end tidligere, såfremt det kommer til en retlig efterprøvelse. Til gengæld har der udviklet sig en del stillinger, der er i højere grad forbundne med arbejdsgiverens identitet, og heraf vil rent praktisk følge en snævrere forpligtelse til at tage hensyn til virksomhedens på dette grundlag baserede interesser.

pressionsgrupperes formål. Hvilken erhvervsleder vil f.eks. i dag turde hævde, at hans virksomhed ikke er aktiv for ”grønne” værdier, menneskerettigheder, social ansvarlighed og meget andet utvivlsomt godt, selv om den slags ligger helt uden for virksomhedens produktionsprofil?

Derimod er der ingen, der presser de samme ledere til at holde fast i deres elementære pligt til at lade medarbejderne gøre sig deres egne tanker og tilkendegive sig i overensstemmelse hermed.

Uanset at det anses som en positiv værdi at bekende sig til demokratiet, bliver denne bekendelse under disse omstændigheder let en indholdsløs frase.

Et tryk til fordel for det levende demokrati kan *ikke* udøves gennem formelle retsregler alene. Det vil derimod – muligvis – opstå, hvis vi alle stædigt værdisætter demokratiets grundprincipper som et levende forbillede for, hvordan en god leder handler i nutidens samfund, og hvis det lykkes at gøre modstandskraft over for forsøg på at udsætte medarbejderne for usagligt ytringspres til en værdi i sig selv.

Såfremt dette modtryk *ikke* iværksættes, vil det til gengæld under de strømninger, der hersker i dag, ikke vare længe, inden den reelle politiske debat fortrænges til det gedulgte. Det vil heller ikke vare længe, inden det bliver umuligt at besætte politiske lederposter uden for, hvad den af professionelle reklamefolk skabte ”mainstream” tilsiger, og umuligt at få offentligt ansatte til at fortælle offentligheden de sandheder, den egentligt har et krav på *også* at høre.