



Brannvesenet Sør IKS



Rudnedal, Farsund, Hægebostad, Kvinesdal, Lindesnes, Lyngdal, Mandal, Marnardal og Åseral

# RETNINGSLINJER FOR YTRINGSFRIHET

Vedtatt av styret 10.12.18

## Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn og formål.....	3
2. Spesifikt om varsling .....	4
3. Omfang/virkeområde .....	4
4. Aktivitet/beskrivelse .....	4
5. Fremgangsmåte dersom arbeidsgiver må vurdere om ytringer er brudd på lojalitetsplikten.....	6
Huskeregler før du ytrer deg offentlig .....	7
Administrasjon/HMS aktiv/varsling	

## 1 Bakgrunn og formål

Ansatte i Brannvesenet Sør IKS (BvS) har ytringsfrihet.

Ytringsfriheten er den frihet alle mennesker har til å uttrykke seg om det de mener eller ønsker å si noe om, og er beskyttet av Grunnlovens § 100, Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10 og FNs konvensjon om politiske og sivile rettigheter artikkel 19.

BvS ønsker at ansatte skal kunne dele sin kunnskap, kompetanse og erfaringer i det offentlige rom. Ytringsfriheten gjelder imidlertid kun for ytringer som fremsettes på egne vegne. Når det gjelder uttalelser på vegne av BvS, kan BvS bestemme hvem som skal ha rett til å uttale seg.

Retningslinjene for ytringsfrihet gir råd om forhold som ansatte bør tenke gjennom før de uttaler seg offentlig. Grensen mellom ytringer som privatperson og ansatt er krevende, og retningslinjene skal bidra til å klargjøre utfordringer knyttet til dette.

BvS ønsker åpenhet og transparente prosesser. Dette bidrar til et velfungerende demokrati, og kunnskapsdeling er en viktig forutsetning for en nyansert samfunnsdebatt. BvS har svært mange dyktige medarbeidere som bør delta i det offentlige ordskipet. Dette oppfordres ansatte til.

Samtidig gjelder det begrensninger i ytringsfriheten. For det første kan den ansatte ha en taushetsplikt om forhold vedkommende har kunnskap om etter reglene om taushetsplikt i forvaltningsloven mv. For det andre har ansatte en ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold, som innebærer at ansatte også i noen grad plikter å ivareta arbeidsgivers interesser. Det setter visse begrensninger for ytringsfriheten. I denne sammenheng stilles strengere krav til arbeidstakere i ledende stillinger enn ansatte i mer underordnede stillinger.

For eksempel kan ansatte komme i situasjoner der de er uenig i arbeidsgivers prioriteringer, og ønsker å få dette fram til publikum. I slike tilfeller skal saken alltid først tas opp med nærmeste leder, og ikke i media/sosiale medier. Dersom ansatte likevel velger å bruke offentlige og sosiale kanaler til å spre et budskap, må det vurderes om ytringen kan komme i konflikt med arbeidstakers lojalitetsplikt.

I praksis betyr lojalitetsplikten at ansatte kan være nødt til å avstå fra enkelte ytringer. Grensen mellom ytringer som privatperson og ansatt er krevende, og for å unngå å komme i vanskelige situasjoner, oppfordres ansatte til å sette seg inn i forholdene som er beskrevet under punktet «Aktivitet/beskrivelse».

På generelt grunnlag bestemmer BvS i kraft av styringsretten hvem som skal uttale seg på vegne av BvS, og på hvilken måte det skal skje. Det er opp til arbeidsgiver å reagere ved eventuelle brudd på lojalitetsplikten. Reaksjoner kan være advarsel, suspensjon, oppsigelse eller avskjed.

Samtidig strekker ytringsfriheten seg langt. BvS ønsker en god ytringskultur der ulike meninger, synspunkter og kunnskapsdeling blir tolerert og akseptert. Det betyr blant annet at BvS praktiserer åpenhet, at ledere møter kritikk på en konstruktiv måte og at det legges til rette for dialog og diskusjon. Normalt har BvS derfor stor takhøyde for kritikk og uenighet, og møter kritiske ytringer med motinnlegg eller korrigeringer før eventuell bruk av arbeidsrettslige tiltak.

## 2 Spesifikt om varsling

Opplysninger som er viktige for offentligheten, herunder varsling om misligheter på arbeidsplassen, er beskyttet av ytringsfriheten, også i arbeidsforhold. Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold er dermed ikke til hinder for at ansatte varsler om handlinger som er i strid med lov, BvS sine etiske retningslinjer eller standarder det er bred tilslutning om i samfunnet. Denne modifikasjonen av lojalitetsplikten er lovfestet i arbeidsmiljøloven § 2-4 første ledd. En god varslingskultur vil redusere faren for at det oppstår kritikkverdige forhold og/eller behovet for å varsle eksternt til media eller andre tilsynsmyndigheter. Disse retningslinjene for ytringsfrihet gjelder i situasjoner som ikke faller inn under varslingsreglene. Med andre ord er varsling en særlig form for ytring som er vernet i loven. Se egne rutine for fremgangsmåte for varsling.

## 3 Omfang/virkeområde

Retningslinjene gjelder alle ansatte i BvS. Arbeidstakere som er innleid av BvS er også omfattet.

Retningslinjene gjelder ytringer i det offentlige, uavhengig om dette skjer i media, sosiale medier eller andre offentlige arenaer.

## 4 Aktivitet/beskrivelse

Dette bør ansatte tenke gjennom før de ytrer seg offentlig (delvis hentet fra KS' veileder 2017):

### a. Kan ytringen være brudd på lovbestemt taushetsplikt?

### b. Kan ytringen skade arbeidsgivers legitime interesser?

- Ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte bør ansees som illojale. Påstander det ikke er grunnlag for kan skape unødvendig frykt eller undergrave tilliten fra innbyggerne.
- Det er normalt større skaderisiko når arbeidstaker uttaler seg innen eget arbeidsfelt. Samtidig er det denne ytringen som er mest ønskelig fra allmennhetens side.
- Merk at lojalitetsplikten ikke kan påberopes av arbeidsgiver for å beskytte ulovlige, skadelige eller uetiske handlinger.

### c. Hvilken stilling eller posisjon har arbeidstaker?

- Ansattes stilling eller posisjon vil være et moment ved vurderingen av om ytringen er illojal. Generelt vil det stilles strengere lojalitetskrav jo høyere stilling en arbeidstaker har.
- Ytringsfriheten er større for ansatte som har faglig pregede oppgaver enn for ansatte som har rådgivnings-, utrednings- og ledelsesoppgaver.
- Jo nærmere man er plassert i forhold til politisk nivå, jo mer begrenses ytringsfriheten. For eksempel har brannsjefen som administrasjonens øverste leder en åpenbar nærhet til politisk ledelse som kan påvirke viktige vurderinger og beslutninger.

- Ansatte skal også være oppmerksom på identifikasjonsfare. Det vil si at selv om ansatte uttaler seg som privatperson, kan de bli oppfattet som om de ytrer seg på vegne av sin stilling. Det skal mye til for at ytringsfriheten begrenses som følge av identifikasjonsfare. Det må foreligge en ikke ubetydelig risiko for at ytringen kan skade arbeidsgivers interesser eller at skade faktisk er påført dersom denne vurderingen legges til grunn. Identifikasjonsfare knyttes særlig til stillinger som brannsjef, personer i toppledergruppen, BvS sin advokat eller kommunikasjonsansvarlig.

**d. Skjer ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?**

- Selv om ytringer utenfor arbeidssituasjonen kan være i strid med lojalitetsplikten, har arbeidstaker større spillerom til å delta i en debatt og uttale seg utenfor arbeidssituasjonen enn i arbeidssituasjonen.

**e. Fremsettes fakta- eller meningsytringer?**

- Retten for arbeidstakere til å ytre sine meninger strekker seg lengre enn ytringer som inneholder fakta. Ofte kan det være vanskelig å skille mellom meninger og fakta, og det er derfor viktig at ansatte gjør en bevisst vurdering av dette.
- Det er ikke akseptabelt bevisst å ytre faktiske usanne ytringer. Disse omfattes ikke av ytringsfriheten. Men dersom en arbeidstaker er i aktsomt god tro om ytringens sannhet, vil den kunne være vernet av ytringsfriheten til tross for at den ikke er sann.

**f. Har ytringen allmenn interesse?**

- Jo større interesse ytringen har for allmennheten, eller jo mer alvorlige forhold man ønsker å ytre seg om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. KS viser til at eksempler kan være forslag til nedleggelse av en skole eller alvorlige kritikkverdige forhold som kan føre til fare for liv og helse.
- Personalkonflikter og interne konflikter har vanligvis ikke allmenn interesse.

**g. Hva er tidspunktet for ytringen?**

- Dersom ansatte deltar i forberedelse av saker, eller kan påvirke utfallet av behandlingen av en sak som skal til behandling i BvS, er det normalt lite spillerom til å uttale seg offentlig.
- I slike saker vil ansatte likevel vanligvis ha adgang til å gi faktiske opplysninger om saken. Det stilles da som krav at opplysningene ansatte gir er nøytrale og sannferdige.

**h. Hvordan er ytringens form og måte?**

- Tenk over hvilken form og språkbruk som velges i ytringen. I rettspraksis er det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse.
- Samtidig må BvS som arbeidsgiver være varsom med å legge for stor vekt på uttrykksform og språkbruk. BvS må vurdere situasjonen den ansatte er i, samt om arbeidstaker har hatt tid til å overveie ordvalget.

**i. Hva er motivet ditt for offentliggjøringen?**

- Dersom motivet for ytringen er et ønske om å fremme innbyggernes eller BvS sine interesser, skal det mer til før det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Men dersom ansatte uttaler seg med hensikt i å henge ut, eller å presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, foreligger det lettere brudd på lojalitetsplikten.

**Husk at sosiale medier også er å anse som en offentlig kanal. Det som skrives der, kan havne i media. Se blant annet «Ethiske retningslinjer for ansatte i BvS».**

**Fremgangsmåte dersom arbeidsgiver må vurdere om ytringer er brudd på lojalitetsplikten**

- a. Den ansatte fremsetter en kontroversiell ytring i det offentlige rom.
- b. Ytringen kan bli oppdaget/fanget opp av arbeidsgiver, eller arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på ytringen av andre.
- c. Arbeidsgiver, v/brannsjefen, vurderer hvorvidt ytringen er i konflikt med lojalitetsplikten.
- d. Dersom det ikke er brudd på lojalitetsplikten, tas saken opp internt dersom ytringens innhold består av forhold som må undersøkes videre. Dette skjer i første rekke i linjen.
- e. Dersom det ikke er brudd på lojalitetsplikten, kan arbeidsgiver komme med motinnlegg for å korrigere eller imøtegå den ansattes argumentasjon dersom dette er nødvendig.
- f. I tvilstilfeller kontaktes juridisk bistand for en uttalelse.
- g. Ved brudd på lojalitetsplikten eller taushetsplikten, vil arbeidsgiver normalt kunne vurdere fire ulike reaksjonsformer: advarsel, suspensjon, oppsigelse eller avskjed. Reaksjonsformene avhenger av alvorlighetsgraden av brudd på lojalitetsplikten og/eller taushetsplikten.

Vedlegg s. 7: Plakat om ytringsfrihet til å henge opp på arbeidsstedet.

### **Huskeregler før du ytrer deg offentlig**

Brannvesenet Sør IKS ønsker aktive og engasjerte medarbeidere som utad deler kunnskap og erfaringer innen sine fagfelt. Ansatte har en verdifull kompetanse som arbeidsgiver svært gjerne ønsker at de skal bidra med i lokalsamfunnet. Dette er lokaldemokratiet tjent med.

Ytringsfrihet strekker seg langt, og er blant annet omfattet av Grunnlovens § 100, Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10 og FNs konvensjon om politiske og sivile rettigheter artikkel 19. Reell ytringsfrihet står sentralt. Likevel kan enkelte ytringer komme i konflikt med arbeidstakeres taushetsplikt og lojalitetsplikt. Det er ikke alltid lett å vite hvor skillelinjene går, og for å hjelpe til i denne vurderingen kan det være lurt å stille seg disse spørsmålene før en ytrer seg offentlig.

- ✓ Kan ytringen rammes av din taushetsplikt?
- ✓ Kan ytringen din skade arbeidsgivers legitime interesser?
- ✓ Hvilken stilling eller posisjon har du?
- ✓ Skjer ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?
- ✓ Fremsetter du fakta- eller meningsytringer?
- ✓ Har ytringen din allmenn interesse?
- ✓ Hva er tidspunktet for ytringen?
- ✓ Hvordan er ytringens form og måte?
- ✓ Hva er motivet bak offentliggjøringen?