



Prosess	Trondheim kommune Ledelse og støtte / Lover, retningslinjer, forskrifter og styrende dokumenter / TK Etiske retningslinjer	Dokumentkategori	
Godkjent dato	04.05.2018 (Stenberg Turid (TSQ) (Organisasjon og Finans))	Siste revisjon	
Endret dato	20.12.2017 (Hindenes Tor Magnus (OTZ) (Organisasjon og Finans))	Neste revisjonsdato	15.04.2019
		Ansvarlig	Solbu Elin Rognes (E7U) (Organisa:

Innledning.

Ansatte i Trondheim kommune har full ytringsfrihet. Hovedprinsippet i kommunen er at alle kan ytre seg fritt på egne vegne, og at ordfører/rådmann bestemmer hvem som uttaler seg på kommunens vegne.

Retten til å ytre seg fritt er en av grunnpilarene i Grunnloven. Trondheim kommune la dette til grunn i en sak som ble behandlet av formannskapet i februar 2003.

Flere kommuner har forsøkt å innføre regler om ytringer for å begrense kritikk og kommentarer fra enkeltansatte. Mange måtte seinere trekke tilbake reglene, etter konkrete episoder. I disse sakene har Sivilombudsmannen understreket de ansattes rett til å ytre seg fritt. Det er ytterst få saker som er rettslig prøvd, men de få rettsavgjørelser som finnes, viser at det skal mye til før ansattes frimodige ytringer gir grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner. Ytringsfrihetens begrunnelse er sannhetssøking, demokrati og individets frie meningsdannelse (jfr St.meld.nr 26, 2003-2004).

Trondheim kommune har ikke laget noe reglement om ansattes ytringer. Under redegjør rådmannen for ansattes ytringsfrihet. Prinsippene fra formannsakssaken er lagt til grunn.

Rådmannen ønsker å oppmuntre ansatte i Trondheim kommune til å ytre seg i samfunnsdebatten. Åpen debatt og deltakelse i samfunnsdebatten - også fra kommunalt ansatte - er en av flere viktige forutsetninger for et levende lokaldemokrati. Kommunen er en viktig del av offentlig sektor, og offentlig sektor skal sikre fellesskapsløsningene i samfunnet. Det er derfor riktig med større grad av åpenhet i debatten i offentlig sektor enn i privat sektor. Kommunens ansatte har spesielle forutsetninger for å bidra i debatten om fellesskapsløsningene. Dette kommer også til uttrykk i [kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform](#).

Ytringsfrihet.

Ytringsfriheten er rettslig beskyttet i [Grunnlovens paragraf 100](#), der det bl a heter:

”Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver.”

Også [den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen har i artikkel 10](#) en liknende formulering. Ansattes ytringsfrihet er omfattet av dette vernet om ytringsfriheten. Regler som innebærer avgrensninger av ytringsfriheten, kan derfor være ugyldige.

Begrensninger i den ansattes ytringsfrihet må begrunnes og ha et rettslig grunnlag i lov, for eksempel lovpålagt taushetsplikt, eller i arbeidsavtaler eller i den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder alle arbeidsforhold.

Justisdepartementet trakk i St.meld. nr 26(2003-2004) opp retningslinjer for hva som må sees som brudd på lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Lojalitetsplikten er forankret i arbeidsforholdet, og innebærer en plikt for den ansatte til å unngå å ytre seg på en måte som skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser.

Arbeidsgiver har likevel ingen generell adgang til å regulere ansattes ytringer, verken på forhånd eller i ettertid. Bare de ytringene som påviselig skader, eller påviselig kan skade arbeidsgivers



Prosess Trondheim kommune Ledelse og støtte / Lover, retningslinjer, forskrifter og styrende dokumenter / TK Etske retningslinjer
Godkjent dato 04.05.2018 (Stenberg Turid (TSQ) (Organisasjon og Finans))
Endret dato 20.12.2017 (Hindenes Tor Magnus (OTZ) (Organisasjon og Finans))

Dokumentkategori
Siste revisjon
Neste revisjonsdato 15.04.2019
Ansvarlig Solbu Elin Rognes (E7U) (Organisa:

interesser på en unødvendig måte, må regnes som illojale. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at det er eller kan være slik skade.

I forarbeidene til grunnlovsendringen fra 2004 heter det at:

”Hensynet til allmennheten ... taler for stor ytringsfrihet for ansatte. Særlig er det viktig å ha for øyet at kvaliteten på den offentlige debatten forringes når de som jobber konkret med de aktuelle sakene ikke får eller vil delta i ordskiftet - ikke minst gjelder det offentlige ansatte.”

Ansatte som deltar i åpen samfunnsdebatt blant annet om kommunesektorens ansvarsområder, plikter å presisere at de uttaler seg som privatpersoner.

Varsling om kritikkverdige forhold

Internt har kommunen flere veier å gå for ansatte som ønsker å si fra om kritikkverdige forhold. Dette kan skje overfor egen leder, direkte til kommunaldirektørene eller rådmannen, til verneombud eller tillitsmannsapparatet. Dersom ansatte ikke ønsker å varsle til disse kan Trondheim kommunes varslingssekretariat kontaktes. Dersom ansatte varsler om kritikkverdige forhold, fremgår det av arbeidsmiljøloven at varsleren ikke kan utsettes for gjengjeldelse som følge av varslingen.

Rådmannen vil sterkt oppfordre ansatte til å ta de interne kanalene i bruk før eventuelle henvendelser til mediene eller bruk av sosiale medier, i saker som unødig kan skade kommunens omdømme. Rådmannen mener at det er viktig at ansatte kjenner til at det er flere veier å gå for å varsle om kritikkverdige forhold og at ansatte i direkte kontakt med kommunens ulike brukere ikke unødig tar opp kritikk av egne tjenester og egen ledelse eller andre deler av kommunen. Ingen andre har så stor innflytelse på kommunens omdømme som de som møter kundene.

Kommuneledelsen uttaler seg på kommunens vegne

Det bare kommunens ledelse (politisk eller administrativ) og de som er utpekt av denne, som kan uttale seg til presse og mediene på kommunens vegne.

Samtidig er det viktig at innbyggere og andre som henvender seg til kommunens ansatte får klare og åpne svar hvis de ber om informasjon. Hvis spørsmålene blir vanskelige eller handler om politikk eller overordna begrunnelser og prinsipper, kan det være naturlig å henvise til egen leder.

Når rådmannen og rådmannens strategiske ledergruppe ytrer seg offentlig, vil det være vanskelig å oppfatte dem som privatpersoner. Fordi rådmannen har ansvar for å foreslå styringsmessige valg overfor politisk myndighet, må ledelsen i store trekk ha felles meninger om strategiske valg og økonomiske prioriteringer. Rådmannen og rådmannens strategiske ledergruppe uttaler seg alltid på kommunens vegne og hevder alltid kommunens syn.

Habilitet

Forvaltningsloven har [regler om saksbehandlers habilitet](#). Det er viktig at ansatte forstår at å være en aktiv debattant kan føre til at man blir inhabil som saksbehandler i saker han/hun har vært på den offentlige arena med. Ytringene kan medføre at saksbehandleren ikke lenger kan regnes som upartisk. Dersom saksbehandleren er inhabil, er det ledelsens ansvar å erstatte saksbehandleren.



Prosess Trondheim kommune Ledelse og støtte / Lover, retningslinjer, forskrifter og styrende dokumenter / TK Etiske retningslinjer

Godkjent dato 04.05.2018 (Stenberg Turid (TSQ) (Organisasjon og Finans))

Endret dato 20.12.2017 (Hindenes Tor Magnus (OTZ) (Organisasjon og Finans))

Dokumentkategori

Siste revisjon

Neste revisjonsdato 15.04.2019

Ansvarlig Solbu Elin Rognes (E7U) (Organisa:

Taushetsplikt

Forvaltningslovens [bestemmelser om taushetsplikt](#) og taushetsbelagte opplysninger skal følges av alle.

Denne redegjørelsen har vært forelagt de ansattes organisasjoner ved 10-ergruppa, den 31.mars 2017.