



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Kommunene
ved ordføreren

Fylkeskommunene
ved fylkesordføreren

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1535-1

13.04.2016

Fylkeskommunene og kommunenes innsats for å styrke de ansattes yringsfrihet

Kjære ordførere og fylkesordførere,

I dag avholdes Etikkonferansen 2016. Arrangementet er et samarbeid mellom KS, Transparency International Norge og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Ett av temaene i år er yringsfrihet. Dette er stadig et aktuelt tema. Oppslag i mediene, uttalelser fra Sivilombudsmannen og undersøkelser fra presseorganisasjoner viser at enkelte kommuner har et forbedringspotensial når det gjelder å sikre de ansattes yringsfrihet.

Sivilombudsmannen har i en uttalelse 22. desember 2015 til departementet fremholdt at det i kommunene "hersker usikkerhet om hvor grensene for de ansattes yringsfrihet går". Sivilombudsmannen uttaler at kommunene kan ha behov for økt kunnskap om temaet. Sivilombudsmannen sier videre at det er behov for konkrete tiltak for å styrke de ansattes yringsfrihet i kommunene, og foreslår blant annet nytt rundskriv til kommunene. En kopi av uttalelsen følger som vedlegg til dette brevet.

Jeg tror de problemene Sivilombudsmannen peker på i uttalelsen best lar seg løse gjennom lokalt arbeid i de enkelte kommunene og fylkeskommunene. Derfor sender jeg dette brevet til dere som ordførere og fylkesordførere. I det videre gjelder betegnelsen *kommuner* både kommuner og fylkeskommuner.

Det er viktig at så vel folkevalgte, ledere og ansatte er kjent med rammene for de ansattes yringsfrihet. Kommunestyret, som kommunens øverste organ, må ta sitt ansvar for at reglene om yringsfriheten gjøres kjent. Den enkelte kommunen er best egnet til å vurdere hvilke tiltak som er mest hensiktsmessig for å sikre tilstrekkelig kunnskap hos folkevalgte, ledere og medarbeidere om grensene for de ansattes yringsfrihet. Nedenfor viser jeg til noen tiltak som kommunene kan vurdere i sitt arbeid med å legge til rette for yringsfrihet for sine ansatte.

Kommunene bør først og fremst sørge for at de ikke har retningslinjer eller reglement som går for langt i å begrense de ansattes yringsfrihet. Kommunene bør gjennomgå slike reglementer mv. og vurdere om de er i tråd med gjeldende rett. Slike reglementer skal ikke begrense ansattes yringsfrihet som følger av Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10, og bør heller ikke formuleres slik at de kan oppfattes som begrensende.

Arbeidet for å sikre de ansatte en *reell* yringsfrihet er en kontinuerlig prosess. Det krever mer enn bare gode retningslinjer og reglement. Kommunene bør derfor i tillegg til å gjennomgå reglement og rutiner, vurdere andre konkrete tiltak for å sikre de ansattes yringsfrihet. Dette kan for eksempel være kurs, andre opplæringsprogram eller seminarer med både ledere og medarbeidere, hvor man sammen går gjennom hva som er lov og hva som ikke er lov. Det er nødvendig med en innsats for å veilede folkevalgte, ledere og medarbeidere. På den måten kan kommunene skape en felles forståelse av grensene for yringsfriheten, og øke bevisstheten hos de folkevalgte og administrative lederne om hva en medarbeider har lov til å ytre seg om.

Det er viktig å skape et arbeidsmiljø hvor de ansatte føler de kan ytre seg. Kommunene bør sette seg mål om å ha en yringskultur i kommunen, der ansatte i kommunen kan bruke yringsfriheten sin. De ansatte i kommunene sitter på viktig kunnskap og har informasjon som kan bedre både samfunnsdebatten og kvaliteten på tjenestene. Samtidig må kommunene sikre at ledere og folkevalgte godtar at ansatte ytrer seg om kommunale forhold. Dette kan gjøres gjennom holdningsskapende arbeid om yringsfrihetens grenser og innholdet i lojalitetsplikten.

Jeg oppfordrer dere som ordførere og fylkesordførere til å ta med dere dette brevet inn i kommunestyret og fylkestinget og begynne diskusjonene om hvordan dere kan bidra til å styrke de ansattes yringsfrihet.

Med hilsen



Jan Tore Sanner

Vedlegg

Kopi:
KS
Fylkesmannsembetene