



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
52/2018	Kommunestyret	PS	25.06.2018

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Sølvi Legård	FE - 033, TI - &29	17/547

INTERPELLASJON FRÅ KJARTAN HAUGSNES - TILSETTE SIN YTRINGSFRIHET

Frå Kjartan Haugsnes ligg det føre slik interpellasjon:

Ikkje demokrati uten ytringsfridom.

I formannskapet sitt møte 4. juni 2018 reiser varaordfører Sigmund Simmenes frå Sp ein viktig debatt om tilsette sine kår i Vaksdal kommune. I kjølvatnet av «Malkenes» saka i Oslo kommune vert det no reist ein debatt om tilsette sine rettar og plikter i høve moglegheit til å gjere si stemme gjeldande i det offentlege ordskiftet i heile kommune – Noreg. Bergen bystyre vedtok i april då. Forslag frå SV som lyder: «Bystyret vil benytte muligheten til å slå ettertrykkelig fast at lærere i Bergensskolen har ytringsfrihet, og denne skal på ingen måte begrenses av skoleledelse eller skoleeier.»

FAFO gjorde i 2017 ei undersøking på oppdrag frå Fritt Ord om tilsette sin ytringsfridom. I denne undersøkinga kom det fram at over halvparten av leiarane i kommune – Noreg ikkje ønskjer at tilsette skal uttrykke seg negativt eller delta i markeringar mot arbeidsgjevar, eller ytre seg i høve eigen arbeidsplass i det heile. Regelverk gjeldande ytringar viser seg og å ha ein regulerande/disiplinerande funksjon.

Sivilombodsmannen har uttalt seg slik om tilsette i kommunane sin ytringsfridom:

«Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, beskyttet i Grunnloven § 100, Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) artikkel 10 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19. De to konvensjonene gjelder som norsk lov, jf. menneskerettsloven. Ansattes ytringsfrihet er ikke særskilt regulert i disse bestemmelsene, men det rettslige utgangspunktet er at de har det samme vernet som enhver annen borger.

Det er imidlertid bare adgangen til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet av ytringsfriheten. Arbeidsgiveren står fritt til å bestemme hvem som skal uttale seg på vegne av virksomheten og hva som skal sies. Om en ansatt må anses å ha ytret seg på egne eller arbeidsgivers vegne, vil derfor kunne være avgjørende ved vurderingen av om en ytring er rettmessig.

Lojalitetsplikten innebærer at ansatte har plikt til å opptre lojalt i forhold til den virksomheten de arbeider i. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidsgiver har fri adgang til å regulere eller sanksjonere ytringer som ansatte fremsetter på egne vegne, etter sin egen forventning til de ansattes lojalitet. Tilgang til informasjon og en informert offentlig debatt er viktig for et velfungerende demokrati. Ansatte vil kunne ha spesiell kompetanse, innsikt og erfaring knyttet til arbeidsforholdet. Det vil ofte være nettopp i egenskap av å ha førstehånds kjennskap til området, at den ansattes ytringer har betydning i den offentlige debatten. Ansattes ytringsfrihet kan også bidra til å motvirke og avdekke ulovlige eller kritikkverdige forhold.

Når lovligheten av en ansatts ytring skal vurderes, må hensynene bak lojalitetsplikten i det konkrete tilfellet veies mot hensynene bak ytringsfriheten, i tråd med Grl. § 100 annet og tredje ledd og EMK artikkel 10 nr. 2. Ved avveiningen må det tas hensyn til at ytringsfriheten er en menneskerett, beskyttet av Grunnloven og EMK, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp, som skal ivareta arbeidsgiverens interesser. Dette betyr at det er begrensninger i ytringsfriheten som må begrunnes. Begrunnelsen må være relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige. Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet tilsier begrensninger i ytringsfriheten.» (Min understreking)

Kommunestyret som øverste organ i kommunen må etter SV si meining ha eit bevisst forhold til eigne tilsette sin ytringsfridom. Kommunestyret må vere opptatt av ein opplyst debatt, få informasjon ein treng for å gjere politiske prioriteringar og legge til rette for ein god arbeidskvardag for tilsette.

Spørsmål til ordførar.

Er ordførar einig i at ytringsfridom for tilsette i Vaksdal kommune er ein føresetnad for trygt arbeidsliv og reelt demokrati?

Forslag til vedtak.

Kommunestyret i Vaksdal vil slå ettertrykkeleg fast at tilsette i Vaksdal kommune har ytringsfridom og at denne ikkje på noko vis skal avgrensast av kommuneleiinga.

Kommunestyret - Sak 52/2018

KOM - Behandling:

Interpellanten fekk ordet først for å fremja interpellasjonen.

Ordføraren gav slikt svar:

Ordførar er sjølv sagt einig i at ytringsfridom for tilsette i Vaksdal kommune er ein føresetnad for trygt arbeidsliv og reelt demokrati? Eg forventar at kommunalt tilsette deltar i det offentlege ordsiftet. Ytringsfriheit er ein menneskerett. Ytringsfriheit er nedfelt i Grunnlova og i lov om menneskerettar og slår fast at alle tilsette kan uttale seg på eigne vegne.

Med utgangspunkt i Malkenes-saka, spørsmål frå varaordføraren gjengitt i VaksdalPosten og interpellasjonen frå SV har rådmannen sendt følgjande til samtlege leiarar i kommunen:

«Viss nokon opplever at forventninga om å gå tenesteveg er eit hinder av ytringsfridomen så er det ei misforståing som det er viktig å avklare:

«Ytringsfridom er ein menneskerett, den er nedfelt i Grunnlova og i lov om menneskerettar og seiar at alle tilsette kan uttale seg på eigne vegne.

Tenesteveg handlar kort sagt om tre aspekt for å skape samspel og klarheit i organisasjonen:

- Det handlar om å kunne løyse opp i ting på lågast mogeleg nivå.
- Det handlar om å skape føreseielege og klåre rammer for korleis saker skal takast opp og kommuniserast.
- Det handlar om at like saker så langt råd skal løysast likt uavhengig av kven som kjenner kven. Alt dette er viktige føresetnader for organisasjonsklarhet og eit trygt og godt arbeidsmiljø.

Nokre gonger kan ein oppleve at det er forstyrringar på kommunikasjonslinja. Då kan ein

- gå til verneombod eller tillitsvalt på lokalt nivå,
- ein kan gå til leiarnivået, tillitsvalt eller verneombod på nivået over.
- ein kan absolutt også rådføre seg med andre eller ha med seg ein støtteperson. Det er også ein del av systemet me har i kommunane.»

Eg vil gjerne at de tek det opp på arbeidsplassane og sjekkar ut om det er noko som lyt takast tak i. Problemstillingane synast vere for meg om det er noko som hindrar tilbakemeldingar, medverknad, god nok informasjon og kommunikasjon.

Me skal med jamne mellomrom minne om kva me har av rutinar, mål og verktøy og sjekke ut om dei fungerer.

Det er eit viktig leiaransvar å byggje ein kultur for dialog, openheit og tilbakemelding. Dette må me gjenta og gjenta, og me må spørje etter korleis det virkar, kva som eventuelt hindrar oss, om me gjer dei rette tinga, og så må me øve på det.

Det er ikkje sikkert at dette er ein konkret problemstilling for di eining akkurat no, men det er alltid noko å gjere for å forsterke arbeidet mot ein kultur for openheit, dialog og tilbakemeldingar.

Og dette gir eit godt høve til å minne om målet, kva tiltak me har, og sjekke ut korleis dei vert nytta.

- Me har oppdaterte varslingsrutinar
- Me har avvikssystem som er eit ledd i kvalitetsarbeidet, det ligg digitalt på Skyttelen. Det er ståande opmoding til alle om å bruke det! Det er berre gjennom å få masse avvik at me får kunnskap om kva som kan gjerast betre. Er du i tvil, meld!
- Me har arbeidsmiljøgrupper
- Me har personalmøter
- Me har forventning om å ta saker opp for å løyse dei
- Me har kommunikasjonsplan/og informasjonsstrategi som er utarbeidd.»

Ordførar opplever ikkje at desse rutinane er eit hinder for ytringsfriheit eller at det er en form for motsetning mellom å etablere rutinar for å løse problem og å kunne ytre seg fritt.

Eg har såleis ingen ting i mot at kommunestyret slår fast at tilsette i Vaksdal kommune har ytringsfridom og at denne ikkje på noko vis skal avgrensast av kommuneleiinga.

Det vart så opna for debatt.

Framlegget som låg i interpellasjonen vart samrøystes vedteke, med unntak av ordet "ettertrykkeleg".

KOM - Vedtak:

Kommunestyret i Vaksdal vil slå fast at tilsette i Vaksdal kommune har ytringsfridom og at denne ikkje på noko vis skal avgrensast av kommuneleiinga.