

# Dette bør du vite om ytringsfrihe

- Kommunikasjonsavdelinger kan ikke begrense ytringsfriheten i større grad enn andre, sier en av Norges fremste juridiske eksperter på ytringsfrihet.

**PUBLISERT 5. juni 2012**

---



Foto: Wiersholm

- Som ansatt har du betydelig ytringsfrihet i saker av allmenn interesse, også om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
- Meningsytringer om eksempelvis forhold på arbeidsplassen eller om kvalitet i helsetilbudet vil normalt alltid være akseptabelt.
- Påstander om faktiske forhold vil være beskyttet av ytringsfriheten dersom den ansatte er i god tro, og dersom forholdet er tatt opp internt først.
- Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen bør tas opp og drøftes internt på arbeidsplassen før den ansatte snakker eller skriver i media. Dersom arbeidsgiveren ikke adresserer forholdet eller ikke er mottakelig for kritikk, kan det likevel være akseptabelt å ytre seg i media uten at forholdet på nytt blir tatt opp internt.

– Dette er det viktigste ansatte i helsetjenesten bør vite om ytringsfrihet, sier Kyrre Eggen i advokatfirmaet Wiersholm

– *Hvilke begrensninger bør en være oppmerksom på?*

– Man bør være forsiktig med påstander om faktiske forhold som er ærekrenkende overfor andre personer. Ved påstander om faktiske forhold bør man være forsiktig med å uttale seg for bastant dersom man ikke er helt sikker på faktum. Ansatte bør som hovedregel ta opp kritikkverdige forhold internt først.

– *Hva kan en kommunikasjonsavdeling legge av føringer eller begrensninger?*

– Kommunikasjonsavdelinger kan ikke begrense ytringsfriheten i større grad enn andre. Det er greit å kreve at den ansatte tar opp forholdet internt først, men kommunikasjonsavdelinger kan ikke legge noe lokk på saken.

– *Vi har sett eksempler på retningslinjer for mediekontakt som sier at det ikke er lojalt å bruke mediene til å få omgjort beslutninger fattet på lovlig vis og av kompetente organer. Kommentar?*

– Dette er for bastant. Det er utvilsomt akseptabelt å benytte ytringsfriheten til å forsøke å omgjøre vedtak man er uenig i, i saker av allmenn interesse – for eksempel en sykehusnedleggelse.

– *Har du inntrykk av at helseledere og ansatte kjenner rettighetene sine godt nok?*

– Mitt hovedinntrykk er nok at ansatte generelt er engstelige for å benytte den ytringsfriheten de utvilsomt har, men jeg skal være forsiktig med å uttale meg for sikkert om dette.

[nina.strand@psykologforeningen.no](mailto:nina.strand@psykologforeningen.no)

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 49, nummer 6, 2012, side*