



Notat

Begrebsafklaring

Dette notat har til formål af definere begreberne ytringsfrihed, meddeleret, arbejdsmiljø og Whistleblowerordningen. Til slut i notatet henvises til relevante links og kommunale vejledninger og retningslinjer. Notatet er til orientering.

Ytringsfrihed

Offentligt ansatte i kommunen er ligesom alle andre borgere beskyttet af Grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 om ytringsfrihed.

Lov om offentligt ansattes ytringsfrihed blev vedtaget med virkning fra 1. juli 2025 og lovfæster, at ansatte i det offentlige frit kan ytre sig på egne vegne, også kritisk, uden at frygte ansættelsesretlige konsekvenser.

Lovens anvendelsesområde gælder altså ikke ytringer på kommunens vegne, hvor ledelsens anvisninger og interne retningslinjer fortsat skal følges.

Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed kan opsummeres på følgende måde:

- Den ansatte skal gøre det klart, at vedkommende udtaler sig på egne og ikke på myndighedens vegne.
- Den ansatte må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Den ansatte må ikke udtale sig på en freds- og ærekrænkende måde.
- Den ansatte må ikke udtrykke sig i urimeligt grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.
- En centralt placerede ansat, der medvirker eller har medvirket i beslutningsprocessen, kan være begrænset i sin ytringsfrihed ud fra et hensyn til myndighedens interne beslutningsprocesser og funktionsevne.

Der kan ikke pålægges den ansatte yderligere begrænsninger i ytringsfriheden under henvisning til en lydigheds- eller loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads.

29-04-2026

Sagsnummer I F2
2026 - 8483

Dokumentnummer i F2
10658277

Sagsnummer i eDoc
2026-0141031

Sagsbehandler
Tahira Sheikh

Ytringsfriheden indebærer altså en retlig garanti mod sanktioner for at ytre sig *offentligt* og gælder uafhængigt af arbejdspladsens interne organisering.

Meddeleret

Offentligt ansatte har ret til at videregive oplysninger til pressen og andre eksterne parter i tilfælde, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning.

Meddeleretten kan indebære en undtagelse til tavshedspligten, hvis videregivelsen af tavshedsbelagte oplysninger varetager en åbenbar almen interesse eller eget eller andres tarv.

Der er ikke pligt til at fremsætte kritiske ytringer internt først, men generelt bør åbenhed og konstruktiv debat fremmes på den enkelte arbejdsplads. Det skal dog nævnes, at hvis en offentligt ansat bliver pålagt ulovlige ordrer, har vedkommende også en 'intern meddeleret' – og i visse tilfælde også pligt – til at underrette internt om ulovlige, herunder fagligt uforsvarlige forhold.

Arbejds miljø

Retten til at ytre sig offentligt skal sondres fra forhold i den interne organisering, hvor der kan opstå organisatoriske eller sociale barrierer, som i praksis kan afholde medarbejdere fra at gøre brug af deres interne rettigheder til medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen. Sådanne barrierer udgør ikke nødvendigvis en retlig begrænsning af ytringsfriheden, men kan bidrage til psykisk utryghed og påvirke arbejdsmiljøet.

I disse tilfælde har forvaltningen et MED-system og andre ledelsesværktøjer til samarbejde og trivsel, der kan tages i brug for at sikre en organisationskultur med åbenhed og medarbejdertryghed i den offentlige forvaltning.

Her kan det være vigtigt at bemærke, at der i større organisationer som Børne- og Ungdomsforvaltningen kan opstå subkulturer i dele af organisationen, som har større udfordringer med at nedbryde disse barrierer. Drøftelser om professionel og åben dialog kan derfor være relevant at drøfte i de enkelte LokalMED med henblik på at inddrage de relevante aktører og at finde løsninger, der er meningsgivende i den lokale kontekst.

Whistleblowerordningen

Som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. kan ansatte gennem whistleblowerordningen gøre opmærksom på kritisable forhold uden at frygte negative konsekvenser. Formålet med ordningen er at sikre, at bl.a. medarbejdere kan gøre opmærksom på eventuelle ulovligheder eller kritisable forhold på den enkelte arbejdsplads uden at frygte for negative konsekvenser. Whistleblowerordningen kan således

medvirke til at sikre åbenhed og gennemsigtighed om eventuelle ulovligheder.

Nyttige links:

For yderligere information om offentligt ansattes ytringsfrihed:

- Justitsministeriets vejledning af juli 2025: [Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#)
- Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioners vejledning om God adfærd i det offentlige af december 2017: [god-adfaerd-i-det-offentlige_web.pdf](#)
- Folketingets Ombudsmands myndighedsguide: [#17 Offentligt ansattes ytringsfrihed | Folketingets Ombudsmand](#)

Vejledninger i BUF og KK:

- Whistleblowerordningens vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed mv.: [Hvad må jeg sige - og skal jeg sige fra?](#)
- Vejledning om ytringsfrihed for ansatte i BUF af marts 2017: [Vejledning om ytringsfrihed 2017 - fakturelt opdateret maj 2025 Final \(2\).pdf](#).
- BUF's retningslinjer for politiske budskaber i skoler og institutioner af februar 2013: [Retningslinjer for politiske budskaber](#)