
Interpellasjon nr. 4 (2013)

Til : Bystyret

Fra : Ordfører

Kopi :

Vår referanse
13/5641 - 4

Arkivkode

Sted
DRAMMEN

Dato
10.06.2013

Interpellasjon til bystyrets møte 18. juni fra Haydar Øzbal (uavhengige):

”Å være ansatt i Drammen kommune- plikter og muligheter

Arbeidsmiljøloven er en lov som skal sikre et godt arbeidsmiljø, trygge og rettferdige ansettelsesforhold, et inkluderende arbeidsliv og samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

Bakgrunnen for denne interpellasjonen er rapporten om Fjell skole og ansattes uttalelser vedrørende kommunens håndtering av rapporten. Dette er, slik jeg vurderer det, ikke en kommunikasjonsform som fremmer samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver.

Vi har arbeidstakerorganisasjoner og verneombud som skal ivareta de ansattes rettigheter og muligheter. I denne saken ble det ensidig fokus på arbeidsgiver, og for meg er det feil at interne saker skal drøftes i media.

Viser til Venstres spørsmål til ordføreren til Bystyrets møte 18.desember 2012 og 22.mai 2013 vedrørende ansattes yringsfrihet samt notat fra 28.desember 2012 om Drammen kommunes kommunikasjonspolicy. Både notatet og ordførerens svar understreker at ansatte har full yringsfrihet, kun begrenset av lovbestemt taushetsplikt.

Jeg har følgende spørsmål til ordføreren:

Finnes det noen retningslinjer for hva ansatte kan/ ikke kan uttale seg om i personalsaker i media?

Fremmer følgende forslag til innstilling:

Drammen kommune som arbeidsgiver fremmer en sak i Partssammensatt utvalg med sikte på å «definere yringsfrihet» i forbindelse med personalsaker. Saken legges fram for behandling i bystyret.”

Svar:

Drammen kommune følger de lover og regler som gjelder på dette området. Ansatte i Drammen kommune har full ytringsfrihet som kun er begrenset av lovbestemt taushetsplikt. Behandling av personlige opplysninger reguleres i første rekke av Personopplysningsloven. I forhold til allmennhetens rett til innsyn er dette regulert gjennom Offentlighetsloven. Ytringsfriheten er i lovregulert. Hvilke prinsipper som gjelder i forhold til media er nedfelt i rådmannens kommunikasjonspolicy.

Det betyr at det er klare føringer for hva arbeidsgiver og den enkelte ansatte kan uttale seg om knyttet til forhold på arbeidsplassen og i personalsaker de er vitne til.

Det betyr også at det selvsagt er tillatt, som ansatt, å ha meninger om saker som pågår i media. Det er ikke noen begrensninger i forhold til hva den enkelte velger å uttale seg om i forhold til egen person. Uttalelser om egen situasjon og opplevelse knyttet til dette er ikke forhold kommune kan eller ønsker å regulere.