



**FOLKETINGETS
OMBUDSMAND**

FOB 2022-33

Ikke grundlag for praksis med tavshedsklausuler i fratrædelsesaftaler

Resumé

21. december 2022

Region Syddanmark havde i en konkret sag skrevet til en borger, at det var en sædvanlig del af en fratrædelsesaftale i Region Syddanmark, at aftalens indhold var underlagt fortrolighed.

Aftaler

1.9

Det var ombudsmandens opfattelse, at en offentlig myndighed ikke på den standardiserede, generelle måde, som det var sket i regionen, kunne indgå aftaler om tavsheds klausuler. Ombudsmanden anførte, at en sådan aftale skulle være konkret begrundet i vægtige saglige interesser i den enkelte sag. Aftalen skulle desuden være forenelig med reglerne om aktindsigt efter bl.a. offentlighedsloven, ligesom forholdet til reglerne om offentligt ansattes yt-ringsfrihed ville skulle inddrages i vurderingen af aftalens saglighed og proportionalitet.

Forvaltningsret

112.2

112.9

12.2

Da Region Syddanmark var ophørt med som standard at anvende tavsheds klausuler i fratrædelsesaftaler, foretog ombudsmanden sig ikke mere vedrørende regionens anvendelse af sådanne klausuler.

Menneskerettigheder

1.5

Statsforfatningsret

3.2

Det ville være forbundet med et stort ressourceforbrug for Region Syddanmark af egen drift dels at fremfinde de sager, hvor en (tidligere) medarbejder ifølge en fratrædelsesaftale var underlagt en tavsheds klausul af den omhandlede karakter, dels at kontakte den pågældende og orientere om, at tavsheds klausulen ikke ville blive håndhævet af regionen. Det gav derfor ikke ombudsmanden anledning til bemærkninger, at regionen undlod dette.

Efter ombudsmandens opfattelse kunne en henvendelse fra Region Syddanmark til de relevante faglige organisationer med information om, at regionen ikke ville håndhæve tavsheds klausulerne, ikke træde i stedet for en myndigheds generelle information til offentligheden i de tilfælde, hvor myndigheden ikke har pligt til af egen drift at fremfinde de relevante sager.

Ombudsmanden henstillede derfor, at Region Syddanmark offentligt – f.eks. ved opslag på regionens hjemmeside eller gennem medierne – informerede om, at regionen ikke ville håndhæve de omhandlede tavsheds klausuler, som måtte fremgå af tidligere indgåede fratrædelsesaftaler.

(Sag nr. 22/02866)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen:

Ombudsmandens udtalelse

1. Baggrunden for og afgrænsningen af min undersøgelse

I forbindelse med min behandling af en konkret sag blev jeg opmærksom på, at Region Syddanmark til en borger havde skrevet, at "[d]et vil sædvanligvis være en del af en fratrædelsesaftale i Region Syddanmark, at parterne aftaler, at selve aftalens indhold er underlagt fortrolighed".

Det fremgik, at Region Syddanmark også havde skrevet til borgeren, at det havde været sædvanligt i store dele af regionen, at der blev aftalt gensidig fortrolighed om indholdet af fratrædelsesaftaler, og at indholdet i en fratrædelsesaftale som udgangspunkt kun ville vedrøre økonomiske forhold som f.eks. længden på et opsigelsesvarsel, vilkår for eventuel fritstilling og ferieafvikling, hvorfor der ikke var tale om, at medarbejderen var begrænset i at tale om baggrunden for aftalens indgåelse eller andet i forbindelse med sin ansættelse, og at der derfor heller ikke var tale om en begrænsning i forhold til medarbejderens ytringsfrihed i relation til alle andre forhold i regionen. Endvidere fremgik det, at regionen var i færd med at udfase den generelle formulering om fortrolighed i fratrædelsesaftaler.

Jeg indledte på den baggrund en egen drift-undersøgelse af Region Syddanmarks anvendelse af tavshedsklausuler i fratrædelsesaftaler og bad den 5. juli 2022 – og supplerende den 6. september og den 17. oktober 2022 – Region Syddanmark om at redegøre for en række forhold.

I forlængelse heraf har jeg modtaget tre udtalelser fra Region Syddanmark.

Min undersøgelse omfatter følgende:

1. Region Syddanmarks anvendelse af tavshedsklausuler i fratrædelsesaftaler (pkt. 2 nedenfor).
2. Region Syddanmarks korrektion af brugen af tavshedsklausuler (pkt. 3 nedenfor).

2. Region Syddanmarks anvendelse af tavshedsklausuler i fratrædelsaftaler

2.1. Retsgrundlag

I §§ 152-152 f i straffeloven (lovbekendtgørelse nr. 1360 af 28. september 2022) er der fastsat bestemmelser om tavshedspligt.

Det bestemmes i § 152, stk. 1, at "[d]en, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder". Ifølge § 152, stk. 3, er en oplysning fortrolig, "når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser".

I § 27 i forvaltningsloven (lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014) er der fastsat følgende bestemmelse om tavshedspligt:

"§ 27. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f, med hensyn til oplysninger om

- 1) enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og
- 2) (...)

Stk. 2. (...)

Stk. 3. (...)

Stk. 4. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har endvidere tavshedspligt, jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f, med hensyn til oplysninger, som det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde for at varetage væsentlige hensyn til

- 1) (...)
- 2) (...)
- 3) det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed,
- 4) (...)
- 5) private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Stk. 5. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1-4.

Stk. 6. (...)

Stk. 7. (...)."

Det er lagt til grund i praksis, at "det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed" i § 27, stk. 4, nr. 3,

efter omstændighederne kan omfatte bl.a. oplysninger om indgåelse af kontraktforhold, herunder forhandlinger, som det offentlige fører om løn- og personaleforhold. Læs hertil Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2. udgave (2021), s. 768.

I § 21 i offentlighedsloven (lovbekendtgørelse nr. 145 af 24. februar 2020) er der fastsat følgende bestemmelse om aktindsigt i personalesager:

”§ 21. Retten til aktindsigt omfatter ikke sager om ansættelse eller fremmelse i det offentlige tjeneste.

Stk. 2. Retten til aktindsigt omfatter bortset fra bestemmelsen i § 8 heller ikke andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3. I sager som nævnt i stk. 2 skal der i overensstemmelse med lovens almindelige regler meddeles indsigt i oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. For så vidt angår ansatte i chefstillinger, gælder lovens almindelige regler endvidere for oplysninger om disciplinære reaktioner i form af advarsel eller derover. Det gælder dog kun for et tidsrum af 2 år efter, at den endelige afgørelse er truffet.

Stk. 4. (...)

Stk. 5. (...)

Stk. 6. (...).”

Oplysninger, som er undtaget fra aktindsigt efter bestemmelsen i offentlighedslovens § 21, vil ikke alene af den grund være fortrolige og dermed omfattet af tavshedspligt efter reglerne herom i straffeloven og forvaltningsloven. En vurdering af, om de pågældende oplysninger er fortrolige, vil skulle foretages efter reglerne herom i straffeloven, forvaltningsloven og eventuelle bestemmelser i særlovgivningen. Jeg henviser til pkt. 2 i de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. L 33 af 26. marts 1998 om aktindsigt i personalesager, FT 1997-98, 2. samling, tillæg A, s. 890, og [FOB 2005.253](#), som er offentliggjort på ombudsmandens hjemmeside.

I U 2005.616 H udtalte Højesteret, at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt var grundlag for at indfortolke et forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold. Der kunne endvidere ikke i det forhold, at forvaltningsprocessuelle forskrifter som udgangspunkt er ufravigelige, indlægges et forbud mod forligsmæssigt aftalte fratrædelsesordninger, der gjorde op med eventuelle sagsbehandlingsfejl i det forudgående forløb. Højesteret pegede i den forbindelse på, at indgåelse af sådanne fratrædelsesaftaler opfylder et praktisk behov for en forligsmæssig afslutning i begge parter interesse.

Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 4. udgave (2019), s. 88, anfører følgende:

”Mange tilfælde, hvor forvaltningen ønsker at afskedige en ansat, løses (...) ved forligsmæssig aftalt fratræden (også betegnet aftalt afskedigelse). Dette indebærer, at det aftales, at den pågældende fratræder sin stilling og normalt modtager en vis økonomisk godtgørelse, ligesom man typisk aftaler, at der kun gives begrænsede oplysninger til offentligheden.”

I [FOB 2008.347](#) havde Udenrigsministeriet og en tidligere ansat indgået en fratrædelsesaftale, der indeholdt en bestemmelse, hvorefter ”Parterne forpligter sig til at udtale sig neutralt om ansættelsesforholdet, herunder for Udenrigsministeriet i relation til [medarbejderens (...)] fremtidige ansættelsesforhold”. Ombudsmanden udtalte, at det var uforeneligt med lov om Folketingets Ombudsmand at anse en klage til ombudsmanden for et brud på en bestemmelse i en aftale. Han tilføjede, at bestemmelsen først og fremmest syntes at være møntet på udtalelser, som blev fremsat over for private eller over for den ansattes eventuelle fremtidige arbejdsgivere.

2.2. Region Syddanmarks oplysninger

Region Syddanmark har oplyst, at det i regionen indtil foråret 2022 – hvor jeg rettede henvendelse til regionen i den konkrete sag, som gav anledning til min egen drift-undersøgelse – havde været sædvanligt at aftale en generel fortrolighed om indholdet af fratrædelsesaftaler. Der havde været tale om en standardformulering i fratrædelsesaftalerne om, at ”det er yderligere aftalt, at aftalens indhold er underlagt fortrolighed”, og det havde været opfattelsen, at de økonomiske vilkår i aftalen var omfattet af fortrolighed.

Det er imidlertid nu Region Syddanmarks vurdering, at oplysninger om de økonomiske forhold i en fratrædelsesaftale ikke er underlagt tavshedspligt. Endvidere har min henvendelse i den konkrete sag givet anledning til, at Koncern HR i regionen ikke længere indfører en fortrolighedsklausul i fratrædelsesaftaler på socialområdet og i regionshuset, at Koncern HR har anbefalet HR på sygehusene at gøre det samme, og at alle regionens enheder er oplyst om at indsætte en fortrolighedsklausul som standard i fratrædelsesaftaler.

I en udtalelse af 3. oktober 2022 har Region Syddanmark oplyst, at der ikke længere indsættes en passus om fortrolighed i fratrædelsesaftaler. Regionen har også oplyst, at den ikke agter at håndhæve fortrolighedsklausuler i allerede indgåede fratrædelsesaftaler, og den har ikke kendskab til sager, hvor fortrolighedsklausuler er blevet håndhævet.

2.3. Min vurdering

Reglerne om aktindsigt i personalesager er reguleret ved bl.a. offentlighedslovens § 21. Oplysninger fra en personalesag, som ikke kan nægtes udleveret efter reglerne i offentlighedsloven, herunder bestemmelsen i § 21, er ikke af fortrolig karakter. De vil dermed ikke være omfattet af tavshedspligten efter reglerne herom i forvaltningsloven og straffeloven. Endvidere indebærer det forhold, at en given oplysning kan undtages fra aktindsigt efter § 21, ikke i sig selv, at oplysningen er fortrolig og dermed omfattet af tavshedspligt efter reglerne herom i forvaltningsloven og straffeloven.

En vurdering af, om de pågældende oplysninger er fortrolige, vil således skulle foretages efter reglerne herom i forvaltningsloven, straffeloven og eventuelle bestemmelser i særlovgivningen. Afgørelsen af, om oplysninger i en fratrædelsesaftale er undergivet tavshedspligt efter de almindelige regler i forvaltningslovens § 27 og straffelovens § 152, forudsætter en konkret vurdering af de pågældende oplysninger.

Jeg må ud fra sagens oplysninger lægge til grund, at langt fra alle de oplysninger, som de omhandlede tavshedsklausuler efter deres ordlyd har omfattet, er fortrolige efter reglerne i forvaltningsloven og straffeloven. Det gælder bl.a. for oplysninger om den tidligere ansattes stilling og om ansættelsens ophør. Endvidere vil oplysninger om en eventuel fratrædelsesgodtgørelse og andre økonomiske forhold, der ligger til grund for en fratrædelsesaftale, i almindelighed ikke være omfattet af reglerne om tavshedspligt.

Spørgsmålet er derfor, om Region Syddanmark på andet grundlag har været berettiget til at indgå fratrædelsesaftaler med vilkår om, at aftalens indhold er underlagt fortrolighed.

En myndighed kan ikke ensidigt udvide en tavshedspligt til at omfatte oplysninger, der ikke er undergivet tavshedspligt efter lovgivningens almindelige regler. Forvaltningslovens § 27, stk. 5, giver således alene adgang til at pålægge tavshedspligt, for så vidt angår oplysninger der allerede er fortrolige efter bestemmelserne i forvaltningslovens § 27, stk. 1-4.

Det er imidlertid almindeligt antaget, at en offentlig arbejdsgiver i stedet for at afskedige en medarbejder ved en ensidig beslutning kan indgå en aftale herom med den pågældende, og at parterne – i et vist omfang – i en sådan aftale kan påtage sig forpligtelser og fraskrive sig rettigheder, som de ville have haft, såfremt afskedigelsen var sket ved en ensidig beslutning. Det gælder bl.a. for de rettigheder, medarbejderen måtte have som følge af eventuelle sagsbehandlingsfejl i forløbet op til aftalen, jf. pkt. 2.1 ovenfor.

Det ses ikke afgjort i retspraksis, i hvilket omfang en offentlig ansættelsesmyndighed i den forbindelse kan medvirke til, at parterne i en fratrædelsesaftale forpligter sig til at holde fratrædelsesaftalens vilkår fortrolige.

Efter min opfattelse må en sådan aftale om fortrolighed iagttage de almindelige principper for saglig forvaltning, herunder grundsætningen om proportionalitet. Aftalen vil endvidere skulle udformes således, at den er forenelig med reglerne om aktindsigt efter bl.a. offentlighedsloven, idet en offentlig myndighed f.eks. ikke kan love fortrolighed om oplysninger, der er undergivet aktindsigt.

Herudover vil forholdet til reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed skulle inddrages i vurderingen af aftalens saglighed og proportionalitet, og det vil i den forbindelse kunne indgå i vurderingen, om den aftalte fortrolighed er indsat på foranledning af den tidligere ansatte, og om fortroligheden påhviler begge parter eller alene den tidligere ansatte.

Det følger af det anførte, at en aftale om fortrolighed skal være konkret begrundet i vægtige saglige interesser i den enkelte sag, f.eks. med henblik på at afklare en eventuel tvivl om parternes tavshedspligt i forhold til en nærmere angiven oplysning eller et bestemt forløb. Endvidere må den aftalte fortrolighed begrænses til netop de dele af fratrædelsesaftalen eller baggrunden herfor, hvor de pågældende hensyn gør sig gældende.

Derimod er det efter min opfattelse ikke muligt som et generelt standardvilkår at indsætte bestemmelser i fratrædelsesaftaler, hvorefter disse i deres helhed skal holdes fortrolige, og hvor forpligtelsen til fortrolighed også angår bl.a. oplysninger, der er undergivet aktindsigt. Af samme grund er det min opfattelse, at regionens praksis har været kritisabel.

Jeg forstår som nævnt Region Syddanmark således, at regionen nu er ophørt med som standard at indsætte en passus om fortrolighed i fratrædelsesaftaler, at den ikke agter at håndhæve fortrolighedsklausuler i allerede indgåede fratrædelsesaftaler, og at den ikke har kendskab til sager, hvor fortrolighedsklausuler er blevet håndhævet.

På den baggrund foretager jeg mig ikke mere vedrørende Region Syddanmarks anvendelse af tavshedsklausuler i fratrædelsesaftaler.

3. Region Syddanmarks korrektion af brugen af tavshedsklausuler

3.1. Retsgrundlag

Efter min opfattelse må spørgsmålet om Region Syddanmarks korrektion af brugen af aftalte tavshedsklausuler bedømmes ud fra kriterier, som i det væsentlige svarer til dem, der finder anvendelse i relation til spørgsmålet om myndigheders genoptagelse af afgørelsessager.

Efter disse regler har en myndighed som udgangspunkt pligt til på eget initiativ at genoptage tidligere afgjorte tilsvarende sager, når myndigheden bliver opmærksom på væsentlige nye forhold, som har betydning for lovligheden af dens hidtidige retsopfattelse og praksis.

Om en afgørelse skal genoptages på myndighedens eget initiativ eller alene efter anmodning fra en part, afhænger af en samlet vurdering af tre hovedkriterier: Karakteren af myndighedens fejl eller hidtidige praksis, fejllens betydning for de berørte borgere samt de administrative vanskeligheder ved at identificere relevante sager og genoptage behandlingen af dem.

Hvor de nævnte hensyn fører til, at en myndighed ikke har pligt til af egen drift at genoptage de relevante sager, skal myndigheden i stedet generelt informere offentligheden om borgernes mulighed for selv at rette henvendelse til myndigheden. Denne information skal være lettilgængelig, korrekt og tilstrækkeligt detaljeret til, at den berørte borger kan få kendskab til sin retsstilling og dermed de muligheder, som er relevante for vedkommende.

En myndigheds generelle information til offentligheden om muligheden for genoptagelse kan f.eks. ske gennem medierne og ved opslag på myndighedens hjemmeside.

Hvis myndigheden vurderer, at der kan være behov for flere tiltag for at sikre, at informationen kommer ud til de berørte borgere, kan myndigheden vælge herudover at informere på andre måder tilpasset den konkrete situation. Myndigheden kan f.eks. orientere andre relevante myndigheder og faglige organisationer eller bringe information om muligheden for genoptagelse på Borger.dk.

Jeg henviser til Niels Fenger (red.) mfl., Forvaltningsret, 1. udgave (2018), s. 1096 ff. (Karsten Loiborg), Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2. udgave (2020), s. 297 ff., Karsten Revsbech mfl., Forvaltningsret – Sagsbehandling, 8. udgave (2019), s. 124 ff., og sagerne [FOB 2008.238](#), [FOB 2016-33](#), [FOB 2018-9](#) og [FOB 2020-3](#), som er offentliggjort på ombuds-

mandens hjemmeside. Læs også [overblik #25](#) om pligten til at genoptage tidligere sager, når praksis ændres på grund af fejl, i Myndighedsguiden på ombudsmandens hjemmeside.

3.2. Region Syddanmarks oplysninger

Region Syddanmark har oplyst, at en indgået fratrædelsesaftale vil være journaliseret på den berørte medarbejders personalesag, at det ikke er teknisk muligt for regionen at fremsøge de personalesager, hvor der er journaliseret fratrædelsesaftaler, at det derfor ikke vil være muligt for regionen at identificere de tidligere medarbejdere, som har en fratrædelsesaftale, der indeholder en tavsheds klausul, og at regionen således ikke er i stand til at kontakte de berørte borgere.

I en udtalelse af 31. oktober 2022 har Region Syddanmark bekræftet, at det ikke er muligt elektronisk at fremsøge personalesager med fratrædelsesaftaler. Det er alene muligt at fremsøge de personalesager, hvor en medarbejder er fratrædt, og det vil kunne ske for 5 år tilbage, da personalesager slettes 5 år efter medarbejderens fratræden.

Regionen har oplyst, at antallet af fratrædelser i regionen i perioden fra den 2. september 2017 til den 1. oktober 2022 er 36.638. Der er ikke tale om 36.638 forskellige personer, der er fratrædt, da der er en del medarbejdere, som har skiftet stilling i regionen, og der vil være oprettet en ny personalesag ved stillingsskiftet. Der vil derfor være mange gengangere, men det ændrer ikke på, at hver enkelt af de 36.638 personalesager som udgangspunkt skal gennemgås, da der kan ligge en fratrædelsesaftale i en af personalesagerne.

I forhold til tidsforbruget anslår Region Syddanmark, at det vil tage gennemsnitligt 10 minutter pr. sag at identificere, om der er indgået en fratrædelsesaftale, og om denne indeholder en fortrolighedsklausul. Denne proces vil dermed tage 6.100 timer, svarende til over 3 årsværk.

Hertil kommer et ikke-estimerbart tidsforbrug til orientering af de berørte (tidligere) medarbejdere. Regionen har i den forbindelse oplyst, at det er meget vanskeligt at estimere, hvor mange fratrædelsesaftaler der er indgået i Region Syddanmark i de seneste 5 år, men at det som minimum vil tage gennemsnitligt 10 minutter at gennemføre orientering mv. af medarbejderen i form af afsendelse af en mail til den pågældende og journalisering af denne og eventuel besvarelse af henvendelser fra medarbejderen.

Region Syddanmark har overvejet at informere offentligt via regionens hjemmeside. Det er dog regionens vurdering, at dette ikke vil være en effektiv måde at informere på, da regionen ikke finder det sandsynligt, at de relevante (tidligere) medarbejdere jævnlige går ind på regionens hjemmeside for at orientere sig om forholdene i deres tidligere indgåede fratrædelsesaftale.

Derimod finder regionen det mere sandsynligt, at (tidligere) medarbejdere fortsat vil være i kontakt med deres forhandlingsberettigede faglige organisation. Derfor har regionen i stedet foreslået, at regionen informerer de forhandlingsberettigede faglige organisationer om regionens beslutning om ikke at håndhæve fortrolighedsklausulerne. Det vil derefter være op til den enkelte faglige organisation at beslutte, om de kan identificere berørte medlemmer, og om de i så fald vil sende en orientering ud.

3.3. Min vurdering

Som det følger af retsgrundlaget, der er gengivet i pkt. 3.1 ovenfor, er Region Syddanmark som udgangspunkt forpligtet til af egen drift at rette henvendelse til hver enkelt berørt (tidligere) medarbejder i de tilfælde, hvor medarbejderen ifølge en fratrædelsesaftale er pålagt en tavshedsklausul af den omhandlede generelle og standardiserede karakter, og oplyse den pågældende medarbejder om, at tavshedsklausulen ikke vil blive håndhævet af regionen.

Henset til det betydelige ressourceforbrug, der efter det oplyste må forventes at være forbundet med at fremfinde de relevante sager og rette henvendelse til hver enkelt berørt (tidligere) medarbejder, kan det imidlertid ikke give mig anledning til bemærkninger, at Region Syddanmark ikke af egen drift identificerer de relevante aftaler og orienterer de pågældende.

Som det følger af pkt. 3.1 ovenfor, bør Region Syddanmark herefter i stedet informere offentligt om, at regionen ikke vil håndhæve de omhandlede tavshedsklausuler, således at de berørte (tidligere) medarbejdere har mulighed for at blive oplyst herom. Det må af informationen fremgå, hvilke tavshedsklausuler der er tale om, så den enkelte medarbejder så vidt muligt kan danne sig et indtryk af, om der er tale om tavshedsklausuler svarende til den, der måtte være fastsat i den pågældendes aftale. Endvidere må det fremgå, at en eventuel berørt (tidligere) medarbejder kan rette henvendelse til Region Syddanmark, hvis den pågældende er i tvivl om, hvorvidt der er tale om tavshedsklausuler svarende til tavshedsklausulen i den pågældendes aftale.

Jeg har forståelse for Region Syddanmarks betragtninger om, at det ikke er overvejende sandsynligt, at berørte (tidligere) medarbejdere jævnligt går ind på regionens hjemmeside og i den forbindelse bliver opmærksomme på en sådan orientering. Jeg har derfor ingen bemærkninger til, at Region Syddanmark retter henvendelse til de relevante faglige organisationer, således at disse eventuelt kan bistå med, at de berørte (tidligere) medarbejdere bliver orienteret om, at regionen ikke vil håndhæve de omhandlede tavshedsklausuler mv.

Efter min opfattelse kan et sådant skridt imidlertid ikke træde i stedet for en myndigheds generelle information til offentligheden gennem f.eks. medierne

eller ved opslag på myndighedens hjemmeside i de tilfælde, hvor myndigheden ikke har pligt til af egen drift at fremfinde de relevante sager.

Jeg henstiller på den baggrund, at Region Syddanmark offentligt – f.eks. ved opslag på regionens hjemmeside eller gennem medierne – informerer om, at regionen ikke vil håndhæve de tavshedsklausuler, som måtte indgå i tidligere indgåede fratrædelsesaftaler.

Jeg beder Region Syddanmark om at orientere mig om resultatet af sine overvejelser.