



**JUSTITSMINISTERIET**

Lovafdelingen

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K

Dato: 23. april 2008  
Kontor: Statsretskontoret  
Sagsnr.: 2008-792-0520  
Dok.: MOA40467

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 513 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 27. marts 2008.

Lene Espersen

/

Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

Telefon 7226 8400  
Telefax 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

## Spørgsmål nr. 513 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Hvad kan ministeren gøre for at sikre beskyttelsen af offentligt ansatte, som har modet til at sige fra, når de ser ting, der ikke fungerer, som f.eks. socialrådgivere, der føler, at de ikke kan leve op til serviceloven inden for de ressourcemæssige rammer?”

### Svar:

Justitsministeriet har forstået spørgsmålet således, at der sigtes til, i hvilket omfang der er behov for at fastsætte regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse i sager om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Dette spørgsmål blev nærmere overvejet af det sagkyndige udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret, som regeringen nedsatte i juni 2004, og som med højesteretsdommer Jens Peter Christensen som formand i april måned 2006 afgav betænkning nr. 1472/2006 om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret. Udvalgets overvejelser og anbefalinger i forhold til det omhandlede spørgsmål fremgår af betænkningens side 210 ff. og er sammenfattet således i betænkningen, side 41 ff.:

#### ”2.5.3. Særlig regulering af spørgsmålet om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse

Den ansættelsesretlige regulering af spørgsmålet om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse i tilfælde, hvor afskedigelse mv. er sket på grund af retmæssige ytringer, er ikke som sådan et spørgsmål om grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udvalget har dog på grund af den nære sammenhæng, der kan siges at være mellem disse to spørgsmål, samt under henvisning til at det på baggrund af udvalgets undersøgelser ikke kan udelukkes, at der findes offentligt ansatte, som reelt har et ønske om at ytre sig kritisk om deres egne arbejdsområder, men afstår herfra navnlig på grund af frygt for ansættelsesmæssige og karrieremæssige konsekvenser, fundet det naturligt at foretage en nærmere vurdering af behovet for en ændret ansættelsesretlig beskyttelse i tilfælde, hvor afskedigelsen mv. er sket som følge af retmæssige ytringer.

Udvalget har i den forbindelse overvejet spørgsmålene om fastsættelse af særlige regler om mulighed for opnåelse af dom for fortsat ansættelse, fastsættelse af særlige regler om godtgørelse og fastsættelse af særlige bevisbyrderegler. Formålet med fastsættelse af sådanne regler skulle i givet fald være, at eksistensen af en bedre ansættelsesretlig beskyttelse kunne stimulere anvendelsen af de ansattes ytringsfrihed i tilfælde, hvor de ansatte reelt har et ønske om at ytre sig, men af frygt for ansættelsesmæssige konsekvenser afstår herfra.

De gældende ansættelsesretlige regler regulerer allerede konsekvenserne af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner. Det er udvalgets opfattelse, at ansættelsesretlig særregulering af bestemte typer af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner – der således markerer, at visse typer af reaktioner anses for at være ”alvorligere” end andre – kræver ganske særligt tungtvejende grunde.

Det er udvalgsflertallets vurdering, at det næppe er praktisk hensigtsmæssigt eller stimulerende for anvendelsen af offentligt ansattes ytringsfrihed at fastsætte regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse mv. i sager, der involverer spørgsmål om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Der er ikke tvivl om, at sager, hvor offentligt ansatte uberettiget mødes med negative ledelsesreaktioner på grund af retmæssige ytringer, kan have store personlige konsekvenser for de pågældende. Udvalgets undersøgelser viser imidlertid, at omfanget af sager, hvor offentligt ansatte mødes med negative ledelsesreaktioner, er beskedent sammenholdt med det samlede antal offentligt ansatte. Der er således efter udvalgsflertallets opfattelse ikke noget, som tyder på, at der generelt er tale om et omfangsrigt problem vedrørende offentligt ansattes ytringsfrihed, hvorfor der heller ikke kan anføres væsentlige argumenter for eksistensen af et aktuelt behov for indførelse af nye regler om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse.

Udvalgsflertallet finder det herudover ikke helt oplagt – uden en nærmere gennemgang af de mange andre forskellige kategorier af uberettigede ansættelsesretlige reaktioner – at en uberettiget reaktion på grund af den ansattes ytringer bør anses som mere ”alvorlig” end andre uberettigede ansættelsesretlige reaktioner.”

På denne baggrund fandt flertallet i udvalget (som bestod af samtlige udvalgets medlemmer med undtagelse af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Landsorganisationen i Danmark og Dansk Journalistforbund) ikke anledning til at anbefale, at der blev indført særlige regler om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse.

Regeringen er, som der også blev givet udtryk for i forbindelse med offentliggørelsen af betænkningen, enig i de konklusioner og anbefalinger, som udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret lagde frem. Det er således regeringens opfattelse, at der ikke er grundlag for at indføre særlige regler om offentligt ansattes ansættelsesretlige beskyttelse.